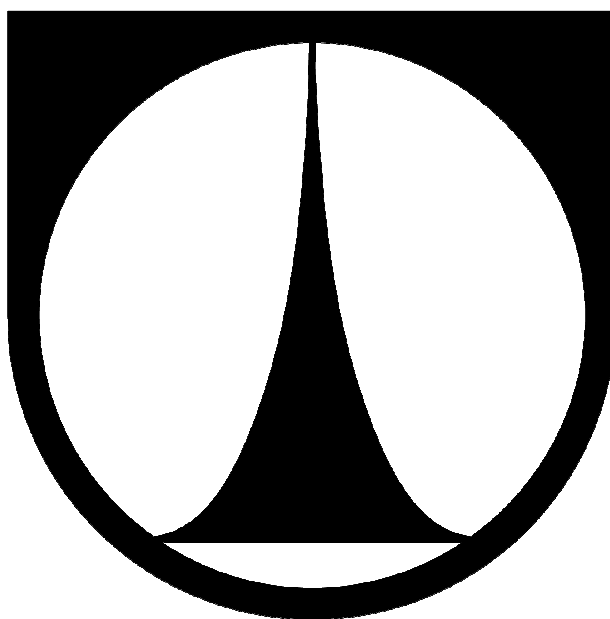


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2013

Bc. Michaela Kaňovská

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: **N 6208 – Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**

Zpracování postupu zaměstnávání občanů EU a cizinců u zaměstnavatele

Process of employing the EU citizens and foreigners in the organization

DP – PE – KEK 2012 29
Bc. Michaela Kaňovská

Vedoucí práce: doc. Ing. Václav Urbánek, CSc. - KPE
Konzultant: Ing. Šárka Stolaříková

Počet stran: 98 Počet příloh: IV

Datum odevzdání: 10. 5. 2013

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 10. května 2013

Michaela Kaňovská

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala doc. Ing. Václavovi Urbánkovi, CSc. za cenné rady a komentáře, které mi poskytl a díky nimž jsem mohla tuto diplomovou práci dokončit. Moje poděkování patří také paní u Ing. Šárce Stolaříkové a panu Ing. Lubomírovi Záleskému, kteří mi byli nápomocni zejména v praktických otázkách a umožnili mi poznat danou problematiku v reálném světě.

Anotace

Diplomová práce na téma „Zpracování postupu zaměstnávání občanů EU a cizinců u zaměstnavatele“ se zabývá a popisuje postupy při zaměstnávání cizinců v České republice a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Práce definuje a vymezuje základní pojmy tématu zaměstnávání, jako jsou účastníci právních vztahů, zaměstnavatel, cizinec a nelegální práce. Vymezeny jsou klíčové právní předpisy EU a České republiky a hlavní orgány správy úseku zaměstnanosti. Hlavní část práce srovnává vstup občanů Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a občanů tzv. třetích zemí na území České republiky a pojednává přímo o zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska, o zaměstnávání cizinců a povinnostech zaměstnance i zaměstnavatele. Vysvětluje jednotlivé druhy povolení k zaměstnání, včetně zelených a modrých karet. Okrajově se pak práce zabývá také zdravotním pojištěním a sociálním zabezpečením cizinců a jejich daňovou povinností. Cizinci se stali trvalou součástí pracovního trhu a na trhu práce České republiky působí cizinci z více než 150 zemí světa. Jejich situaci v České republice pak ukazuje praktická část, která poukazuje také na problémy cizinců na území ČR.

Klíčová slova

Cizinec, modrá karta, občan EU, povolení k zaměstnávání, povolení k pobytu, přechodný pobyt, sociální zabezpečení, trh práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, zelená karta.

Annotation

The theme of this thesis is “Process of employing the EU citizens and foreigners in the organization”. It describes the process of employing foreigners in the Czech Republic, both from the employer’s and the employee’s side. The basic terms, such as employment relationships, employer, foreigner and illegal work, are defined at the beginning of the thesis. The key legislation and main administrations of employment are also defined. The entrance of citizens of the European Union, European Economic Area and Switzerland and citizens of so called third countries on the territory of the Czech Republic is compared in the main part of this thesis. It also deals with the employment of citizens of the European Union, European Economic Area and Switzerland and the employment of foreigners and the rights of employees and employers. The thesis explains the different types of work permits, including green and blue cards. Marginally, the work also deals with the health insurance and social security of foreigners and their tax obligations. Foreigners have become a permanent part of the labor market and foreigners from more than 150 countries work on the labor market of the Czech Republic. At the end the thesis shows the situation of citizens of the European Union, European Economic Area and Switzerland and citizens from third countries and also deals with problems of foreigners on the labor market of the Czech Republic.

Key Words

Foreigner, blue card, EU citizen, work permit, residence permit, temporary residence, social security, labor market, employee, employer, green card.

Obsah

Seznam zkratek.....	12
Seznam tabulek.....	13
Seznam obrázků.....	14
Úvod	15
1. Vymezení základních pojmů	18
1.1 Zaměstnávání	18
1.2 Účastníci právních vztahů.....	18
1.3 Zaměstnavatel	19
1.4 Cizinec	20
1.5 Místně příslušný úřad.....	20
1.6 Nelegální práce	21
1.7 Regulované povolání	21
1.8 Identifikační údaje	21
1.9 Bydliště	22
2. Právní předpisy upravující zaměstnávání cizinců na území České Republiky	23
2.1 Právo EU a zaměstnávání cizinců na území ČR.....	23
2.2 Vnitrostátní právní úprava zaměstnávání cizinců na území ČR	24
2.3 Orgány státní správy na úseku zaměstnanosti	26
2.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	27
2.3.2 Úřad práce České republiky	27
3. Pobyt cizích státních příslušníků na území České republiky	30
3.1 Pobyt občanů EU/EHP/Švýcarska a jejich rodinných příslušníků	30
3.1.1 Přechodný pobyt.....	30
3.1.2 Trvalý pobyt	31
3.2 Pobyt cizinců a osob bez státní příslušnosti.....	34
3.2.1 Přechodný pobyt.....	35
3.2.2 Dlouhodobý pobyt	38
3.2.3 Trvalý pobyt	38

4. Zaměstnání.....	40
4.1 Prvky pracovněprávních vztahů.....	40
4.1.1 Subjekt.....	40
4.1.2 Objekt	41
4.1.3 Obsah.....	41
4.2 Pracovněprávní vztah.....	42
4.2.1 Pracovní poměr.....	42
4.2.2 Dohoda o provedení práce (DPP).....	44
4.2.3 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)	45
4.2.4 Smlouva o dílo.....	46
4.2.5 Pracovní smlouva s agenturou práce	46
5. Zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska v ČR	48
5.1 Oznamovací povinnost	48
5.2 Evidenční povinnost	49
5.3 Evropský portál pracovní mobility - EURES	50
6. Zaměstnávání cizinců.....	51
6.1 Povinnosti zaměstnavatele.....	51
6.2 Povinnosti zaměstnance	54
6.2.1 Povolení k zaměstnání.....	54
6.2.2 Zelená karta	57
6.2.3 Modrá karta.....	60
6.2.4 Povolení k zaměstnání, zelená nebo modrá karta?	62
7. Zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.....	64
7.1 Zdravotní pojištění.....	64
7.1.1 Veřejné zdravotní pojištění.....	64
7.1.2 Cestovní zdravotní pojištění	66
7.2 Sociální zabezpečení.....	66
7.2.1 Nemocenské pojištění.....	67
7.2.2 Důchodové pojištění	67
7.2.3 Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti..	68

8. Daňová povinnost cizinců na území ČR	69
8.1 Daňový rezident	69
8.2 Daňový nerezident	70
9. Cizinci v České republice	72
9.1 Zaměstnání cizinců v ČR	75
9.1.1 Z hlediska regionů	75
9.1.2 Z hlediska postavení v zaměstnání	77
9.1.3 Z hlediska státního občanství	79
9.2 Zaměstnávání cizinců v Libereckém kraji	81
9.2.1 Charakteristika kraje	81
9.2.2 Cizinci na trhu práce kraje	82
9.3 Problémy cizinců na trhu práce v ČR	87
10. Závěr	90
Seznam použité literatury	92
Seznam příloh	98

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
EURES	Evropský portál pracovní mobility
MK	Modrá karta
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ZDP	Zákon o daních s příjmu
ZK	Zelená karta
ZP	Zákoník práce
SZDZ	Smlouvy o zamezení dvojího zdanění
ÚP	Úřad práce České republiky
ZOZ	Zákon o zaměstnanosti

Seznam tabulek

Tab. 1: Hlavní rozdíly mezi povolením k zaměstnání, zelenou a modrou kartou.....	61
Tab. 2: Zaměstnaní cizinci v ČR podle jednotlivých krajů k 31. 12. 2011	74
Tab. 3: Meziroční vývoj počtu zaměstnaných cizinců v Libereckém kraji.....	82
Tab. 4: Nezaměstnanost zahraničních občanů v březnu 2013.....	83
Tab. 5: Cizinci v okresech Libereckého kraje k 31. 12. 2011	85

Seznam obrázků

Obr. 1: Podíl cizinců na obyvatelstvu vybraných evropských států k 1. 1. 2011.....	71
Obr. 2: Vývoj počtu cizinců s trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR.....	72
Obr. 3: Počet cizinců v letech 2008-2011.....	73
Obr. 4: Zaměstnanost cizinců v regionech	74
Obr. 5: Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v ČR	76
Obr. 6: Cizinci s živnostenským oprávněním k 31. 12. 2011.....	77
Obr. 7: Cizinci evidovaní úřady práce k 31. 12. 2011.....	77
Obr. 8: 10 nejčtenějších zemí podílejících se na zaměstnanosti cizinců k 31. 12. 2011.....	78
Obr. 9: Státní občanství ČR nabytá v letech 2011-2011	79
Obr. 10: Sňatky cizinců na území ČR	79
Obr. 11: Podíl cizinců dle pohlaví a věku v Libereckém kraji v roce 2010	81
Obr. 12: Nejpočetnější skupiny cizinců v Libereckém kraji v letech 2009-2011	84

Úvod

Problematika zaměstnávání občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a také cizinců ze třetích zemí je velmi aktuálním a citlivým tématem současnosti, i když literaturou opomíjeným tématem. Svět se díky moderním technologiím a pokroku stává provázanější, rychlejší, ale také zranitelnější a komplikovanější. Lidem se otevírají nové možnosti, dříve nevídané. Mají jak možnost cestovat, tak také pracovat v cizích zemích. Migrace nebo také stěhování obyvatelstva celého světa za prací je tedy stále častější a samozřejmější. Tuzemští pracovníci odcházejí do ciziny, ale zároveň přichází cizinci na tuzemský trh, aby se na území České republiky integrovali a vykonávali výdělečnou činnost za vidinou plnohodnotného života.

Česká republika se snaží, aby zajistila svým občanům co nejlepší postavení na trhu práce na svém území a aby co nejvíce omezila nezaměstnanost, a to pomocí různých možných administrativních či jiných překážek. Tato snaha je však zároveň do jisté míry limitována principem Evropské unie o volném pohybu osob a také faktem, že se žádný stát, ani Česká republika, neobejde bez cizinců na svém pracovním trhu.

V zásadě lze zahraniční pracovníky rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a občané Švýcarska a jejich rodinní příslušníci. Druhou skupinu pak tvoří občané z ostatních zemí světa. Vzhledem k tomu, že v rámci států Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska platí volný pohyb osob a občané členských států mají v pracovněprávních vztazích stejné postavení jako občané České republiky, je zaměstnávání těchto občanů poměrně jednoduché a zaměstnanci, ani zaměstnavatelé, neprocházejí tolika složitými procedurami.

Mnohem složitější je pak naopak postup při zaměstnávání cizince z tzv. třetích zemí. Jejich zaměstnávání na trhu práce České republiky je značně omezeno veškerými požadavky na získání platného povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Bez splnění veškerých podmínek nemůže být cizinec legálně na území České republiky zaměstnán.

Pro zaměstnavatele, ale také cizince, jde přitom o relativně komplikovanou proceduru, přesto však ani v odborných publikacích není stručně, jednotně a komplexně postup zaměstnávání cizích státních občanů popsán. Práce se zaměřuje na zpracování postupu zaměstnávání nejen občanů Evropské unie, ale také cizinců z ostatních zemí světa a definování povinností zaměstnavatele a zaměstnance při snaze získat pracovní povolení a povolení k pobytu na území České republiky. Tím si tedy práce klade za cíl, stručně a jednoduše, přiblížit oblast zaměstnávání cizinců nejen zaměstnancům, ale také zaměstnavatelům, a specifikovat podmínky, za kterých mohou občané Evropské unie a cizinci legálně na území České republiky pracovat. Práce se pak snaží poukázat na problémy cizinců na českém trhu práce a navrhnout možná řešení a zlepšení vedoucí k usnadnění přístupu cizinců na území a pracovní trh České republiky.

Samotná diplomová práce je členěna do devíti kapitol.

První kapitola se věnuje logicky nejprve samotnému specifikování nejdůležitějších pojmů v oblasti zaměstnávání cizinců, tak aby se čtenář lépe zorientoval v odborném textu.

Druhá kapitola se pak zaměřuje na právní předpisy, které upravují zaměstnávání cizinců na území České republiky. A to především na úrovni vnitrostátního práva a orgánů státní správy na úseku zaměstnanosti, které jsou odpovědné za politiku zaměstnanosti. Pozornost je věnována hlavně Ministerstvu práce a sociálních věcí, jakožto orgánu státní správy pro pracovněprávní vztahy a také Úřadu práce České republiky, který je odpovědný za udělování pracovního povolení a má na starosti kontrolu v oblasti zaměstnávání.

Třetí kapitola je věnována vstupu a pobytu cizích státních příslušníků na území ČR. Kapitola se zabývá podmínkami, za kterých může být občan cizího státu oprávněn pobývat na území České republiky, a konkrétním požadavkům jednotlivých typů pobytu. Kapitola je rozdělena na dvě podkapitoly v souvislosti s již výše uvedeným rozdělením pracovníků. První podkapitola se zabývá pobytem občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků. Ve druhé podkapitole pak práce rozebírá možné druhy pobytu cizinců a osob bez státní příslušnosti.

Čtvrtá kapitola pak stručně objasňuje pojem pracovněprávní vztah a osvětluje jednotlivé druhy pracovních poměrů, jakož pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Pátá kapitola již popisuje samotné podmínky a povinnosti při zaměstnávání občanů Evropské unie a také objasňuje pojem EURES, tedy Evropský portál pracovní mobility, jehož informační služby mohou zaměstnavatelé a občané mající zájem pracovat na území České republiky plně využívat.

Šestá kapitola zpracovává zaměstnávání cizinců z ostatních států světa, seznamuje čtenáře s povinnostmi jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Kapitola je zaměřena na podmínky vydávání jednotlivých druhů povolení k zaměstnání a povinnosti z toho plynoucí. Zabývá se také tzv. zelenými a modrými kartami, které jsou duálními povoleními, tedy povolením jak k zaměstnávání, tak k pobytu.

Sedmá kapitola objasňuje oblast zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení cizinců. Věnuje se veřejnému zdravotnímu pojištění, cestovnímu zdravotnímu pojištění a také nemocenskému a důchodovému pojištění. Řeší ale také pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Osmá kapitola se zaměřuje na stručný popis daňové povinnosti cizince na území České republiky a objasňuje pojem daňový rezident a daňový nerezident.

Devátá kapitola je zároveň poslední kapitolou této práce a prakticky se zaměřuje na cizince v České republice a jejich zaměstnávání jak na celém území ČR, tak v Libereckém kraji, v jehož okrese Liberec má Technická univerzita v Liberci své sídlo. Zároveň se zamýšlí nad problémy cizinců na trhu práce v ČR a jejich řešeními.

1. Vymezení základních pojmů

Než se tato práce bude důkladněji zabývat přímo danou problematikou zaměstnávání občanů Evropské unie (dále jen „EU“), Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“) a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a také cizinců v České republice (dále jen „ČR“), je velmi důležité vymezit a definovat základní pojmy, které budu v práci používány, a se kterými pracují hlavní právní předpisy upravující tuto problematiku.

1.1 Zaměstnávání

Dle zákona ČR je definováno zaměstnávání jako forma závislého vztahu na základě podepsané smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, „*kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele v době a na místě zaměstnavatelem k tomu určeném, za předem dohodnutou odměnu*“¹ (např. mzdu nebo plat).

1.2 Účastníci právních vztahů

Účastníky právních vztahů podle § 3, zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti jsou:

- a) Česká republika (zastupovaná ministerstvem a úřady práce),
- b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem, fyzickými osobami jsou jak státní občané České republiky, tak za stejných podmínek i cizinci splňují podmínky pro zaměstnání dané tímto zákonem,
- c) zaměstnavatelé, ta než se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo fyzické osoby, které mají oprávnění podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,

¹ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ d o ciziny*. 2. aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 12. ISBN 80-7263-350-3.

d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů, které vykonávají svou činnost podle zákona o zaměstnanosti.

1.3 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je právnická nebo fyzická osoba, která je účastníkem nejčastěji pracovněprávního vztahu, v němž zaměstnává zaměstnance².

- **Tuzemským zaměstnavatelem** se rozumí poté právnická nebo fyzická osoba zaměstnávající osoby v pracovněprávních vztazích a zásadní podmínkou pro rozvíjení této činnosti je zápis do obchodního rejstříku, nebo jiného zákonem určeného rejstříku či příslušného seznamu, nebo vedení ve stanovené evidenci u příslušného orgánu ČR. Tuzemským zaměstnavatelem může být ale také zahraniční právnická nebo fyzická osoba, která v ČR dlouhodobě podniká. U zahraniční osoby je zápis do obchodního rejstříku povinný. „*Povinnost zápisu do obchodního rejstříku se netýká fyzické osoby, která je státním příslušníkem členského státu Evropské unie nebo jiného státu tvořícího Evropský hospodářský prostor nebo Švýcarské konfederace, nebo jeho rodinným příslušníkem, který má v České republice právo pobytu. Povinnost zápisu do obchodního rejstříku se dále netýká fyzické osoby, která je příslušníkem třetího státu, kterému bylo v členském státě EU přiznáno právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta, a jeho rodinného příslušníka, kterému bylo v České republice vydáno povolení k dlouhodobému pobytu. Povinnost zápisu do obchodního rejstříku se též netýká osob, kterým vznikne právo podnikat podle živnostenského listu.*“³ Za tuzemského zaměstnavatele se považuje také i fyzická osoba, která přímo sama nepodniká, ale pro svoji osobní potřebu zaměstnává jinou fyzickou osobu.

² §7, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³ Vymezení základních pojmů [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-01-21]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu

- „*Zahraničním zaměstnavatelem se v souladu s předpisy o zaměstnanosti rozumí právnická nebo fyzická osoba se sídlem mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká, své zaměstnance do ČR vyšle za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Vyslaní zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu k tomuto zahraničnímu zaměstnavateli a po provedení práce, na kterou jím byli do ČR vysláni, se vracejí zpět do sídla zaměstnavatele. Za náležitosti spojené s vysíláním zaměstnanců je odpovědná právnická nebo fyzická osoba, k níž bude cizinec vyslán zahraničním zaměstnavatelem.*“⁴

1.4 Cizinec

Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Za cizince považujeme i osobu bez státní příslušnosti. Na cizince, mající trvalý pobyt v ČR se pak pohlíží jako na státní příslušníky ČR a to znamená, že nepotřebují zvláštní povolení k zaměstnání a nejsou při jeho výběru omezováni, s výjimkou některých povolání, ke kterým je dle platných právních předpisů ČR vyžadováno státní občanství. Stejně tak je pohlíženo na cizince, kteří mají dočasnou ochranu dle zvláštního zákona.

1.5 Místně příslušný úřad

Místně příslušným úřadem, který rozhoduje o veškerých povoleních důležitých pro zaměstnávání cizince, je krajská pobočka Úřadu práce České republiky, v jejíž územní působnosti bude cizinec zaměstnávání vykonávat.⁵

⁴ Vymezení základních pojmů [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-01-21]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu

⁵ tamtéž

1.6 Nelegální práce

Nelegální práci se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí ta práce, kterou fyzická osoba nevykonávána pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nebo pokud ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle zákona povolení k zaměstnání vyžadováno.

1.7 Regulované povolání

Regulovaným povoláním pak rozumíme takové povolání, pro které jsou právními předpisy členského státu EU předepsány přesně dané požadavky, které musí uchazeč o dané povolání splnit a bez nichž nemůže vykonávat danou činnost a být zaměstnán. Může se jednat jak o obor, stupeň vzdělání, tak samozřejmě určitou praxi, bezúhonnost, zdravotní způsobilost atd.

1.8 Identifikační údaje

Těmito údaje se rozumí:

- a) u právnických osob – název nebo obchodní firma, sídlo a identifikační číslo,
- b) u fyzické osoby – jméno, příjmení, státní občanství, rodné číslo, datum a místo narození, bydliště,
- c) u fyzické osoby, která je podnikatelem – název nebo obchodní firma, jméno a příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo pokud bylo přiděleno,
- d) u zahraniční osoby – uvádíme údaje uvedené výše pod písmenem a) a c) a dále ještě umístění organizační složky v ČR.⁶

⁶ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ d o ciziny*. 2. aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 13. ISBN 80-7263-350-3.

1.9 Bydliště

Bydlištěm se rozumí⁷:

- a) u státního občana ČR adresa trvalého pobytu na území ČR,
- b) u cizince, který je občanem EU/EHP nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa jeho trvalého pobytu na území v ČR nebo popřípadě adresu přechodného pobytu na území ČR, pokud takový pobyt nemá, pak adresu, kde se obvykle zdržuje,
- c) u cizince, který pak není občanem EU/EHP nebo jeho rodinným příslušníkem, adresu místa jeho trvalého pobytu na území ČR.

⁷ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ dle zákona o cizině*. 2. Aktualizované vydání ANAG: 2006. s. 13. ISBN 80-7263-350-3

2. Právní předpisy upravující zaměstnávání cizinců na území České Republiky

Kromě českého práva upravujícího zaměstnávání cizinců a občanů EU se uplatňuje samozřejmě také právo mezinárodní a právo Evropské unie. Všechny tyto systémy mají mezi sebou úzké vazby a vzájemně na sebe působí.

2.1 Právo EU a zaměstnávání cizinců na území ČR

Ještě před tím, než Česká republika vstoupila do Evropské unie, a to 1. května 2004, musela jako každý nový členský stát přizpůsobit svůj právní řád společenství. I po vstupu ale nadále dochází každoročně k přijetí dalších a dalších sekundárně právních norem, které Česká republika zahrnuje do svého vnitřního právního řádu.

Právo EU, dříve komunitární právo, lze rozdělit dle právní síly na dvě základní práva:

- Primární právo
 - Tvořeno členskými státy. Vychází z obecného mezinárodního práva a tvoří základ právního řádu EU. Považováno za tzv. ústavní právo Evropských společenství. Obsahem jsou hlavně právní normy obsažené v zakládajících smlouvách o Společenství.
- Sekundární právo
 - Tvořeno orgány EU a to na základě pravomocí, které jim dává primární právo. Bezprostředně tedy navazuje na primární právo. Formy sekundárního práva jsou pak nařízení, směrnice, rozhodnutí, různá doporučení a stanoviska.

Nařízení je nejsilnější ze sekundárního práva a je závazné a bezprostředně použitelné v každém členském státě, bez toho, aniž by muselo být do právního řádu členského státu implementováno. Přímo tedy zavazuje nejen členské státy, ale také jejich vnitřní subjekty. Má pak také aplikační přednost před vnitrostátním právem, pokud to není v souladu s nařízením. Směrnice je pak oproti tomu závazná jen pro ty členské státy, jimž je určena, né tedy pro

jednotlivce. Předepisuje jen výsledek, kterého má být dosaženo. Státy si tedy libovolně volí jakými nástroji toho dosáhnou. Narozdíl od nařízení musí být do práva příslušného státu implementována a tak obsahuje lhůtu, během které musí členský stát tuto směrnici zařadit do svého vnitrostátního práva. Pokud tak neučiní, mohou být tyto státy postiženy. Doporučení a stanoviska pak nejsou nijak závazná a společenství jimi vyjadřuje svůj postoj k různě vzniklým situacím.⁸

V rámci právních předpisů EU je pak zaměstnávání cizinců v ČR upraveno těmito základními právními předpisy⁹:

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Toto nařízení nahrazuje dosavadní nařízení č. 1612/68,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady 810/2009/ES, o kodexu Společenství o vízech (dále jen „Vízový kodex“),
- Směrnice EP a Rady 2011/98/EU, o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

2.2 Vnitrostátní právní úprava zaměstnávání cizinců na území ČR

Hlavním a základním právním dokumentem upravujícím zaměstnávání cizinců a občanů EU na území České republiky je Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, a to pak zejména články 26 a 28, kterými je zaručeno právo každého na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné získávání prostředků pro své životní potřeby prací a právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní

⁸ SUM, T. *Výklad pojmu právo Evropské unie* [online]. Epravo.cz, 2005 [vid. 2013-04-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>

⁹ *Legislativa* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2013 [vid. 2013-04-15]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/legislativa.htm>

podmínky. Klíčovým je pak především článek 26 odst. 4, dle kterého může zákon stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

Mezi samotné nejdůležitější zákony upravující zaměstnávání cizinců patří:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZOZ“), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „pobytový zákon“).

Mezi další prameny patří zejména:

- zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“),
- zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích (dále jen „zákon o správních poplatcích“), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o dočasné ochraně cizinců“),
- zákon 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů,

- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení Rady (EEC) č.2434/92 z 27. července 1992 pozměňující Část II Nařízení (EEC) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství,
- zákon č. 22/2009 Sb., o volném pohybu služeb, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška Ministerstva vnitra č. 461/2008 Sb.,
- vyhláška č. 383/2010 Sb., o kolkových známkách.¹⁰

2.3 Orgány státní správy na úseku zaměstnanosti

Předmětem úpravy ZOZ je zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která zahrnuje i usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR, a jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti. Státní politiku vytváří

¹⁰ *Právní předpisy* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-02-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/pravnipredpisy_zz

nejen stát, ale podílejí se na ní i další subjekty činné na trhu práce, a to pak především zaměstnavatelé či odborové organizace. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti zabezpečuje pak hlavně Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP“).¹¹

2.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí usměrňuje a kontroluje státní správu v dodržování zákonných podmínek při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Je tedy ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění a další.

Zpracovává nejenom celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti, ale řeší veškeré stěžejní otázky na trhu práce. Přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v ČR a přijímá také opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí a pracovních sil do zahraničí. Zabezpečuje také rozvíjení mezinárodních vztahů a spolupráce v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií.

Pro účely zaměstnanosti pak zajišťuje vedení centrální evidence cizinců, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelených a modrých karet a agentur práce, evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a jiné činnosti a posuzuje rizika související s rizikem nelegální práce.¹²

2.3.2 Úřad práce České republiky

Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, byl zřízen ÚP, jenž sídlí v Praze a jehož nadřízeným správním úřadem, který jej řídí,

¹¹ § 2, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹² § 6, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

je MPSV. Úřad práce má na starosti činnost zejména v oblasti zaměstnanosti, v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory.

Činnost ÚP specifikuje a poměrně rozděluje mezi jednotlivé složky, a to Generální ředitelství ÚP a krajské pobočky ÚP a pobočku pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky ÚP“). Místní příslušnost krajských poboček je až na výjimky dána místem, ve kterém je nebo má být dané zaměstnání vykonáno, místní působnost je omezena územním obvodem kraje, ve kterém daná pobočka sídlí.

Generální ředitelství ÚP zajišťuje MPSV podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce, dále pak především soustavně sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření směřující k odstranění všech forem diskriminace při zaměstnávání, ať již jde o dosažení rovného zacházení s muži a ženami, tak osobami bez ohledu na rasový či etický původ, národnost, zdravotní postižení, či dalšími skupinami osob, které mají ztížený přístup k zaměstnání, rekvalifikaci a zajišťuje a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob. Také spolupracuje na rozvíjení mezinárodních vztahů a spolupráci v zaměstnanosti na trhu práce, a to včetně spolupráce s EU, vykonává pak kontrolní činnost, uděluje a bere povolení právníkům či fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce, tyto údaje pak předává MPSV k centrální evidenci. Generální ředitelství zřizuje rekvalifikační a školící střediska a pro osoby se zdravotním postižením pak pracovní rehabilitační střediska.¹³

Krajské pobočky poté hlavně zprostředkovávají za podmínek stanovených v ZOZ zaměstnání, spolupracují s agenturami práce, orgány státní správy, státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty při řešení situace na trhu práce, zajišťují rovný přístup k zaměstnání bez ohledu na pohlaví, rasu či etiku dané osoby, poskytují poradenskou a informační činnost, zajišťují evidenci cizinců, občanů EU a jejich rodinných příslušníků a rodinných příslušníků občanů ČR, držitelů zelených a modrých karet jakož i cizinců,

¹³ § 8, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání. Mezi další činnosti krajských poboček pak patří i vydávání potvrzení občanovi EU, jeho rodinnému příslušníkovi a rodinnému příslušníkovi občana ČR pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. Dále také vykonávají kontrolní činnost, včetně ukládání pokut a zabezpečují činnost Evropských služeb zaměstnanosti.¹⁴ Úřady práce pro občany EU/EHP a Švýcarska potvrzují také formuláře E301, které slouží jako podklady pro doložení odpracované doby a doby pojištění v ČR a jsou následně brány v potaz při žádosti o sociální dávky v nezaměstnanosti v jiném státu.¹⁵

¹⁴ § 8a, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁵ *Práce v České republice* [online]. EURES [vid. 2013-02-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/us!cz-zapp.pdf>

3. Pobyt cizích státních příslušníků na území České republiky

Základním pramenem pro úpravu podmínek vstupu a pobytu, či případného opuštění území České republiky, cizích státních příslušníků, tedy jak cizinců, tak i občanů EU/EHP a Švýcarska včetně jejich rodinných příslušníků, je především zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen pobytový zákon).

Pobytový zákon upravuje především samotný vstup na území, druhy pobytu, vydávané doklady, podmínky pro vycestování, povinnosti cizinců a jiných osob, veškeré sankce za jejich porušení a také působnost jednotlivých státních orgánů. Pobytový zákon také obsahuje veškerý výčet náležitostí, které musí žádost o povolení k jednotlivým druhům pobytu obsahovat. Nejčastěji požadovanými náležitostmi jsou pak cestovní pas, fotografie, doklad o zajištění prostředků k pobytu na území, doklad o zajištění ubytování, doklad o trestní záchovalosti, doklad o cestovním zdravotním pojištění a lékařská zpráva.¹⁶

3.1 Pobyt občanů EU/EHP/Švýcarska a jejich rodinných příslušníků

Vezme-li se v potaz princip volného pohybu osob a pracovní síly ve státech Evropské unie a pobytový zákon, pak mohou občané EU/EHP/Švýcarska (dále již jen „občané EU“) pobývat na území České republiky po neomezenou dobu bez víza či jiného povolení k pobytu pouze na základě svého cestovního pasu či jiného dokladu o jejich totožnosti.

3.1.1 Přejížděný pobyt

Jak již bylo řečeno výše, jsou občané EU a jejich rodinní příslušníci oprávněni pobývat na území ČR bez víza po neomezenou dobu a nejsou povinni žádat o potvrzení

¹⁶ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ dle zákona o cizině*. 2. Aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 79-83. ISBN 80-7263-350-3

o přechodném pobytu. V případě, že občan EU/EHP/Švýcarska hodlá pobývat na území ČR déle než 3 měsíce, je pak oprávněn požádat o potvrzení o přechodném pobytu, a to z jakéhokoli důvodu. Rodinný příslušník občana EU, pokud není on sám občanem EU, a hodlá pobývat na území ČR přechodně po dobu delší než 3 měsíce s občanem EU, je pak povinen požádat o povolení k přechodnému pobytu, a to ve lhůtě do 3 měsíců od vstupu na území.¹⁷

Povinností občanů EU a jejich rodinných příslušníků v případě, že předpokládají na území ČR pobývat déle než 30 dní, je však ohlásit se na cizinecké policii v příslušném místě předpokládaného pobytu a ohlásit také místo svého pobytu, a to ve lhůtě do 30 dnů ode dne vstupu na území ČR. Tuto povinnost pak nemusí splnit ten, kdo se již přihlásil u ubytovatele.¹⁸ Ubytovatelem se pak rozumí každý, kdo poskytuje na základě smlouvy o ubytování, nájemní smlouvy, podnájemní smlouvy či smlouvy s obdobným obsahem ubytování za úhradu nebo ten kdo ubytovává více než 5 cizinců. Výjimkou jsou pak osoby, které lze považovat za osoby blízké s ubytovatelem.¹⁹ Ubytovatel je pak povinen sám ohlásit příslušnému útvaru policie ubytování občana EU či jeho rodinného příslušníka a to maximálně do 3 pracovních dnů ode dne jeho ubytování.²⁰

3.1.2 Trvalý pobyt

Povolení k trvalému pobytu vydá občanovi EU Ministerstvo vnitra na jeho žádost v souladu s ustanovením pobytového zákona dle § 87g a to pokud splňuje některou z níže uvedených podmínek:

- na území ČR pobývá nepřetržitě 5 let,

¹⁷ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ d o ciziny*. 2. Aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 85-87. ISBN 80-7263-350-3

¹⁸ § 93 odst. 2, Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

¹⁹ § 99, tamtéž

²⁰ § 102, tamtéž

- pokud v době skončení zaměstnání, podnikání nebo jiné výdělečné činnosti dosáhl věku určeného pro vznik nároku na starobní důchod nebo pro vznik nároku starobního důchodu před dosažením důchodového věku požádal, vykonával-li tuto činnost na území ČR posledních 12 měsíců před podáním žádosti a pokud nepřetržitě na území pobývá alespoň 3 roky,
- jestliže ukončil zaměstnání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost z důvodu plné invalidity a pobývá na území nepřetržitě po dobu nejméně 2 let, v případě invalidity v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání pak neplatí podmínka nepřetržitého pobytu,
- pokud je zaměstnán či provozuje jinou výdělečnou činnost na území dalšího členského státu Evropské Unie a aspoň jednou týdně vrací na území České republiky, dříve na území nepřetržitě pobýval a současně na něm byl také zaměstnán, podnikal nebo provozoval jinou výdělečnou činnost a to po dobu nejméně 3 let,
- jde-li o občana EU, který je mladší 18 let a byl svěřen do náhradní výchovy příslušným orgánem,
- pokud občan EU požádá o vydání povolení k trvalému pobytu z humanitárních důvodů či jiných důvodů hodných zvláštního zřetele, nebo
- pokud je jeho pobyt na území v zájmu České republiky.²¹

Pro účely vydání povolení k trvalému pobytu se pak dle zákona doba výkonu zaměstnání, podnikání či jiné výdělečné činnosti na území jiného členského státu Evropské Unie považuje za dobu činnosti vykonávané na území v případě, kdy se žadatel zpravidla každý den nebo alespoň jednou týdně vracel na území ČR.

Stanovená podmínka doby pobytu na území a doba zaměstnání, podnikání nebo jiné výdělečné činnosti, se nevztahuje na občana EU, který je manželem či manželkou státního občana České republiky nebo jehož manžel/ka pozbyl státního občanství ČR v důsledku sňatku či nabytím jeho státního občanství.

²¹ § 87 g, Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

Podmínka nepřetržitého pobytu na území ČR je splněna i v případě, že nepřítomnost občana EU na území nepřesáhne celkem 6 měsíců ročně nebo pokud přesáhne tuto dobu:

- z důvodu výkonu vojenské služby, nebo
- pokud je nepřítomnost, která ale nepřekročí 12 po sobě jdoucích měsíců, dána závažnými důvody, tím rozumíme zejména těhotenství a porod, vážné onemocnění, studium nebo jiné odborné školení či pracovní cesta do zahraničí.²²

Co se týče rodinného příslušníka občana EU/EHP/Švýcarska, pak jemu vydává povolení k trvalému pobytu Ministerstvo vnitra na jeho žádost v případech, že splňuje některou z níže uvedených podmínek dle § 87h:

- na území ČR pobývá nepřetržitě 5 let,
- na území přechodně pobývá nepřetržitě 2 roky či je nejméně 1 rok rodinným příslušníkem státního občana České republiky, který je na území přihlášen k trvalému pobytu nebo je rodinným příslušníkem občana jiného členského státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území,
- území nebo pokud je pozůstalou osobou po občanu jiného členského státu EU, který na daném území pobýval za účelem zaměstnání, podnikání nebo jiné výdělečné činnosti, a
 - ke dni úmrtí pobýval na území nepřetržitě již po dobu nejméně 2 let,
 - k úmrtí došlo v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
 - či pozbyl státní občanství ČR v důsledku sňatku s tímto občanem,
- pokud je jeho pobyt na území v zájmu České republiky,
- pokud požádá o povolení z humanitárních důvodů, zejména
- kvůli péči o občana EU, který není schopen kvůli svému dlouhodobě špatnému zdravotnímu stavu se starat sám o sebe, nebo
- pokud o vydání povolení zažádá nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě občana ČR, který má trvalý pobyt na území nebo také nezletilé či zletilé nezaopatřené dítě občana

²² § 87g, Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

jiného členského státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území ČR a důvodem žádosti je jejich společné soužití.²³

Podmínka nepřetržitosti pobytu je upravena podobně jako u občana EU/EHP/Švýcarska. Povolení k přechodnému pobytu i trvalému pobytu se vydává formou dokladu a ani jedna žádost nepodléhá správnímu poplatku.²⁴

3.2 Pobyt cizinců a osob bez státní příslušnosti

Cizinec a osoba bez státní příslušnosti může na území pobývat na základě krátkodobého pobytu, dlouhodobého pobytu nebo může zažádat o trvalý pobyt. Pobyt cizinců se pak řídí stejně jako pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků pobytovým zákonem a dále také právními předpisy EU, Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 o kodexu Společenství o vízech („vízový kodex“) a nařízením Rady (ES) č. 539/2001, kterým se stanovuje seznam třetích zemí, jejichž příslušníci jsou povinni mít vízum pro vstup na území ČR, jakož i seznam zemí, jejichž příslušníci jsou osvobozeni od této povinnosti.²⁵

²³ § 87h, Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

²⁴ Výše správních poplatků stejně jako osvobození od správních poplatků je upraveno v zákoně č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ *Pobyt cizinců na území České republiky* [online]. Businessinfo.cz [vid. 2013-02-19]. Dostupné z: <http://businessinfo.cz/cs/clanky/pobyt-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-7498.html#!&chapter=1>

3.2.1 Přejížděný pobyt

Cizinec smí na území České republiky pobývat buď bez víza, na základě krátkodobého víza, což je tzv. turistické vízum do 90 dnů, které bylo uděleno v souladu s Vízovým kodexem, nebo případně na základě dlouhodobého víza, či na průjezdní letištní vízum.²⁶

Cizinec smí pobývat bez víza na území ČR:

- na základě Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001 není-li mezinárodní smlouvou o bezvízovém styku nebo vládním nařízením dle §181 pobytového zákona stanoveno jinak²⁷,
- nebo je-li²⁸
 1. sám občanem EU nebo rodinným příslušníkem občana EU,
 2. ve výkonu trestu odnětí svobody, nebo pokud je umístěn v policejní cele nebo v zařízení pro zajištění cizinců,
 3. hospitalizován a je mladší 15 let a přicestoval s jiným cizincem, v jehož cestovním dokladu je zapsán, a ten již vycestoval z území,
 4. nezletilým dítětem a je dle předběžného opatření příslušného orgánu umístěn do ústavu pečujícího o děti či svěřen do péče fyzické osobě,
 5. držitelem příslušného dokladu, který mu povoluje dlouhodobý či trvalý pobyt na území jiného smluvního státu a doba pobytu na území nepřekročí 3 měsíce,
 6. žákem, který cestuje na školní výlet v rámci EU společně s ostatními žáky a je doprovázen učitelem, a to přesto, pokud není státním příslušníkem členského státu EU, ale má bydliště v jiném členském státě EU,
 7. držitelem dokladu povolujícího přechodný nebo trvalý pobyt na území jiného členského státu EU, nebo pokud má povolení k trvalému pobytu s právním

²⁶ *Krátkodobý pobyt* [online]. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2009 [vid. 2013-02-27]. Dostupné z: <http://cizinci.poradna-prava.cz/cizinci-3ti-zemi/kratkodoby-pobyt.html>

²⁷ tamtéž

²⁸ § 18, Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

- postavením dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu EU a doba pobytu na území nepřekročí 3 měsíce, nebo
8. rodinným příslušníkem občana EU, jemuž krátkodobé vízum pozbylo platnost, ale na území pobývá s občanem EU a doba pobytu na území nepřekročí 3 měsíce.

Krátkodobé vízum

Vízový kodex, který nabyl účinnosti dne 5. dubna 2010, harmonizoval postup vydávání krátkodobých schengenských víz ve státech tvořících schengenský prostor.²⁹ Dnem účinnosti vízového kodexu tak pozbyla účinnosti příslušná ustanovení zákona o pobytu cizinců, která upravovala problematiku krátkodobých víz a veškeré podmínky jsou udělování a zrušení krátkodobého víza jsou stanoveny tímto kodexem.³⁰

Mezi krátkodobá jednotná schengenská víza patří:

- letištní průjezdní vízum (typ A) opravňující k pobytu v tranzitním prostoru na mezinárodních letištích jednotlivých členských států a to po dobu čekání na další letecký spoj,
- krátkodobé vízum k pobytu do 90 dnů (typ C) opravňující k pobytu na území členských států, jehož doba pobytu nepřesáhne 3 měsíce během půl roku ode dne prvního vstupu na území dotčených členských států, přičemž se doba pobytu na území ČR i na území ostatních schengenských států sčítá.

Schengenské vízum vydává zastupitelský úřad ČR nebo zastupitelský úřad jiného schengenského státu a jeho doba platnosti se stanovuje dle navrhované délky pobytu

²⁹ Schengenský prostor tvoří tyto státy: Belgie, ČR, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Island, Itálie, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko a Švýcarsko.

³⁰ *Vízový kodex* [online]. Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2010 [vid. 2013-03-1]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/vizovy_kodex/index.html

či předpokládaných počet cest, doba platnosti víza je maximálně 5 let. Vízový poplatek pak činí 60 €, pro děti starší 6 let a mladší 12 let pak poplatek činí 35 €³¹

Dlouhodobé vízum

Vízum k pobytu nad 90 dnů je upraveno dle ustanovení §30 a následujících pobytového zákona a cizinci jej uděluje Ministerstvo vnitra (dále jen „MV“) v případě, že cizinec vyžaduje pobyt na území delší než 3 měsíce. Nejdéle se však uděluje s platností na 6 měsíců a opravňuje k opakovanému vstupu a vycestování z území ČR. Dlouhodobé vízum může být dále vydáno cizinci za účelem převzetí povolení k trvalému pobytu, zelené nebo modré karty, převzetí povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia, vědeckého výzkumu či společného soužití rodiny.³²

Žádost o vízum se pak podává na příslušném zastupitelském úřadu ČR. Výjimky z místní příslušnosti zastupitelských úřadů pak stanovuje vyhláška č. 429/2010 Sb., která obsahuje seznam zemí, jejichž státní příslušníci mohou požádat o udělení víza, vydání povolení k dlouhodobému pobytu či trvalému pobytu i na jiném zastupitelském úřadu ČR než ve státě, jehož je cizinec občanem, případně, jenž mu vydal cestovní doklad, či ve státě, kde má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Ve všech ostatních případech pak musí podat cizinec žádost na daném příslušném zastupitelském úřadu ČR.³³

³¹ *Pobyt cizinců na území České republiky* [online]. Businessinfo.cz, 2011 [vid. 2013-03-3]. Dostupné z: <http://businessinfo.cz/cs/clanky/pobyt-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-7498.html#!&chapter=2>

³² *Obecné informace* [online]. Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2009 [vid. 2013-03-3]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/dlouhodob_e_vizum/obecne_informace.html

³³ *Pobyt cizinců na území České republiky* [online]. Businessinfo.cz, 2011 [vid. 2013-03-3]. Dostupné z: <http://businessinfo.cz/cs/clanky/pobyt-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-7498.html#!&chapter=2>

3.2.2 Dlouhodobý pobyt

O povolení k dlouhodobému pobytu je oprávněn požádat cizinec, který již pobývá na území na základě víza k pobytu nad 90 dnů a hodlá i nadále na území přechodně pobývat po dobu delší než 1 rok a jeho účel pobytu se nezměnil a zůstává pořád stejný. Povolení k pobytu může být uděleno také za účelem společného soužití rodiny, pobytu rezidenta jiného členského státu EU, za účelem strpění pobytu, studia, vědeckého výzkumu či ochrany území. Povolení k dlouhodobému pobytu může být uděleno i členovi personálu zastupitelského úřadu nebo mezinárodní organizace nebo jeho rodinnému příslušníkovi. Zvláštními případy jsou pak povolení za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech, zelená a modrá karta.³⁴ Žádost se podává na příslušném oddělení cizinecké policie na úředním tiskopisu.

3.2.3 Trvalý pobyt

Povolení k trvalému pobytu se pak vydá³⁵:

- bez podmínky předchozího nepřetržitého pobytu na území cizinci,
 - který o něj zažádá z humanitních důvodů či jiného důvodu hodného zvláštního zřetele,
 - je-li jeho pobyt na území v zájmu ČR,
 - který zažádá o trvalý pobyt jako nezletilé či zletilé nezaopatřené dítě cizince, jenž pobývá na území na základě povolení k trvalému pobytu a pokud je důvodem žádosti jejich společné soužití,
- po 4 letech nepřetržitého pobytu cizinci, který pobývá na území v rámci přechodného pobytu po ukončení posledního řízení o mezinárodní ochraně, které zároveň probíhalo nejméně poslední 2 roky,

³⁴ § 42, Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

³⁵ § 65-68, tamtéž

- po 5 letech nepřetržitého pobytu na území a to na základě dlouhodobého víza nebo na povolení k dlouhodobému pobytu,
- po 5 letech nepřetržitého pobytu na území členských států EU vydá také držiteli modré karty, pokud pobýval jako držitel modré karty na území nejméně po dobu 2 let.

4. Zaměstnání

Zaměstnáním a právem na zaměstnání je, dle zákona o zaměstnanosti § 10, právo fyzické osoby, která chce pracovat a uchází se o práci, právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu či na zprostředkování zaměstnání. Zásada práva na práci a svobodnou volnu povolání je pak uvedena v Listině základních práv a svobod. Cizinec pak může být zaměstnán a pracovat na území ČR až po splnění podmínek, které jsou uvedeny níže. Než však tyto podmínky budou uvedeny, je důležité vymezit subjekt, objekt a obsah pracovněprávního vztahu.³⁶

4.1 Prvky pracovněprávních vztahů

Nezbytné prvky pracovněprávního vztahu jsou tvořeny subjektem, objektem a obsahem. S jejich pomocí pak dochází k realizaci pracovního vztahu a procesu.

4.1.1 Subjekt

Subjekty pracovního práva může být zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Předpokladem pak je, aby tyto subjekty měli právní subjektivitu. Způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká u fyzické osoby narozením, způsobilost vlastními úkony pak nabývat práv, a také brát na sebe odpovědnosti a povinnosti jako zaměstnavatel, pak vzniká dosažením věku 18 let.³⁷ Způsobilost právnické osoby být zaměstnavatelem vzniká se vznikem právnické osoby. Právní úkony za ni pak vykonávají ti, které k tomu opravňuje smlouva o zřízení právnické osoby.³⁸

³⁶ Kol. autorů. *Kurz základů pracovního práva* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2003. [vid. 2013-05-02]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/obsah.htm>

³⁷ § 10-11, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁸ KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2011*. Praha: Eurounion Praha, s.r.o., 2011. s. 33. ISBN 978-80-7317-088-2

Způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnanec, stejně tak jako nabývat právními úkony práv a povinnosti vzniká, není-li tomu stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let. Zaměstnavatel však nesmí uzavřít pracovní vztah s touto osobou dříve, než dokončí povinnou školní docházku.³⁹

4.1.2 Objekt

Objektem pracovněprávního vztahu se má na mysli to, k čemu směřuje chování účastníků vztahu. Jde tedy o výkon práce. Zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně v rámci uzavřeného pracovněprávního vztahu dle pokynů zaměstnavatele. Práci pak vykonává jeho jménem, na jeho náklady a odpovědnost, a to za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Zaměstnanec ji vykonává na pracovišti zaměstnavatele, nebo popřípadě na jiném dohodnutém místě.⁴⁰

4.1.3 Obsah

Obsah pracovněprávního vztahu je pak tvořen právy a povinnostmi, které vznikají s účastníky tohoto vztahu. Tyto práva a povinnosti vznikají na základě právních úkonů účastníků vztahu nebo pak vyplývají z pravidel pracovního práva. Stávají se tak tedy automaticky součástí obsahu pracovněprávního vztahu.⁴¹

Základní povinností zaměstnavatele je dle sjednané pracovní smlouvy platit zaměstnanci mzdu a vytvářet mu vhodné podmínky pro výkon sjednané práce. Je také povinen dodržovat veškeré ostatní podmínky, které jsou stanoveny právními předpisy, smlouvou nebo vnitřními předpisy.

³⁹ § 6, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁰ § 2-3, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴¹ Kol. autorů. *Kurz základů pracovního práva* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2003. [vid. 2013-05-02].

Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/obsah.htm>

Hlavní povinností zaměstnance je pak osobně, dle pokynů zaměstnavatele, vykonávat práce dle pracovní smlouvy, ve stanovené pracovní době a dodržovat všechny povinnosti, které mu z pracovního vztahu se zaměstnavatelem vyplývají.⁴²

4.2 Pracovněprávní vztah

Mezi základní pracovněprávní vztah patří pracovní poměr. Jeho prostřednictvím získává zaměstnanec mzdu a realizuje se v pracovním procesu, a zaměstnavatel pomocí něj získává pracovní sílu potřebnou ke splnění svých plánů a aktivit spojených s jeho předmětem činnosti a podnikání. Mezi další základní vztahy se pak řadí právní vztahy, které jsou založeny na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.⁴³

4.2.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr se ve většině případů zakládá dle zákona pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní smlouva se vždy uzavírá písemně a to minimálně ve dvou vyhotoveních. Jedno pro zaměstnavatele a jedno pro zaměstnance. Pracovní smlouva musí poté obsahovat a uvádět druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo výkonu práce a samozřejmě den nástupu práce. Po nástupu do práce má jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec právo na zkušební dobu, ta je obvykle na 3 měsíce, u vedoucích pracovníků pak na 6 měsíců. V této době je jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, oprávněn bez udání důvodu ukončit pracovní poměr. Oznámení o ukončení pracovní smlouvy však musí být písemné.⁴⁴

⁴² § 38, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴³ Kol. autorů. *Kurz základů pracovního práva* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2003. [vid. 2013-05-02]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/obsah.htm>

⁴⁴ JAKEŠOVÁ, D. *Typy pracovních poměrů* [online]. Život a práce, 2010. [vid. 2013-02-28]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Zivot-a-prace/Sehnat-praci/Typy-pracovnich-pomeru>

Pracovní poměr je relativně složitým pracovněprávním vztahem a nejčastěji se rozlišují pracovní poměry:

- Dle doby trvání
 - pracovní poměr na dobu neurčitou – není omezena jeho doba trvání a dle zákoníku práce má tento druh pracovního poměru přednost,
 - pracovní poměr na dobu určitou - zaměstnavatel má ze zákona možnost uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou a to bez přerušení maximálně na 3 roky, 2x ji pak může ještě prodloužit. U cizinců se však trvání pracovního poměru omezuje platností povolení k pobytu na území ČR,
- Dle místa výkonu práce
 - práce je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele,
 - místem výkonu práce je bydliště zaměstnance,
- Dle pracovních poměrů a jejich vzájemného vztahu
 - Souběžné rovnocenné pracovní poměry,
 - Souběžné poměry ve vztahu hlavní a vedlejší pracovní poměr,
- Dle zaměstnavatele
 - Právnícká osoba,
 - Fyzická osoba,
- Dle právní skutečnosti
 - Pracovní poměr založen pracovní smlouvou,
 - Pracovní poměr založen jmenováním,
 - Pracovní poměr založen volbou.⁴⁵

⁴⁵ Kol. autorů. *Kurz základů pracovního práva* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2003. [vid. 2013-05-02].
Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/obsah.htm>

4.2.2 Dohoda o provedení práce (DPP)⁴⁶

Jedná se o dohodu o pracích mimo pracovní poměr a uzavírá se v případě, že u jednoho zaměstnavatele vykonává zaměstnanec maximálně 300 hodin za kalendářní rok. Tato dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat:

- druh vykonávané práce,
- dobu, na kterou se DPP uzavírá nebo sjednání na dobu neurčitou,
- hodinovou odměnu, která bude za vykonání práce obdržena. Odměna však nesmí být nižší než minimální mzda v ČR pro daný rok. Její horní výše pak není nijak omezena.

Z odměny však zaměstnavatel je povinen odvádět 15 % srážkovou daň. Pokud by odměna přesáhla 5 000,- Kč za měsíc, pak by daň byla odvedena jako tzv. zálohová a vyúčtovávala by se na konci roku společně s ostatními příjmy. V případě, že je odměna nižší než 10 000,- Kč měsíčně, zaměstnavatel nehradí zdravotní ani sociální pojištění za zaměstnance.

U DPP není nárok na dovolenou, ani na příplatky přesčas, za noc či státní svátek. Zaměstnanec také nemá nárok na odstupné. Zaměstnanec má ale nárok na náhradu škody, která mu vznikne při práci.

DPP končí pokud:

- je splněn dohodnutý úkol,
- zaměstnanec odpracuje počet hodin dle dohody,
- zaměstnanec odpracuje 300 hodin pro 1 zaměstnavatele za kalendářní rok,
- nebo písemnou dohodou o ukončení DPP.

⁴⁶ *Druhy pracovních smluv* [online]. Centrum pro integraci cizinců, o. s., 2012 [vid. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html#>

4.2.3 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)⁴⁷

Tato dohoda se využívá v případech, kdy v celkovém měsíčním průměru zaměstnanec odpracuje maximálně 20 hodin týdně. Musí být opět uzavřena písemně a obsahovat níže uvedené náležitosti:

- druh vykonávané práce,
- dobu, na kterou se DPČ uzavírá,
- pracovní dobu, ve kterou bude práce vykonávána,
- odměnu, kterou zaměstnanec za práci dostane.

Od roku 2012 platí, že v případě odměny do 2 500,- Kč zaměstnanec není povinen hradit zdravotní a sociální pojištění z odměny, pokud si již však vydělá 2 500,- Kč a výše, pak již je povinnost platit zdravotní a sociální pojištění a veškerá odporacovaná doba se tak započítává na důchod.

U dohody o pracovní činnosti však platí, že pracovní doba nesmí být delší než 12 hodin za jeden den. Není u ní nárok na dovolenou, ale ve smlouvě to může být uvedenou, pokud se tak zaměstnanec a zaměstnavatel na počátku dohodnou. Zaměstnanec nemá nárok na příplatky přesčas, za noc ani státní svátek, a nemá nárok ani na odstupné. V případě nemoci a o svátcích, které jsou v pracovní dny, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy. Také má nárok na náhradu škody, která mu vznikne při práci.

Povinností zaměstnavatele je pak uvést v DPČ uvedenou odměnu za měsíc nebo za jednu hodinu práce. Minimální odměna však nesmí být nižší než je minimální mzda v ČR pro uvedený kalendářní rok.

Zaměstnanec je odpovědný za škodu, kterou zaměstnavateli způsobí.

⁴⁷ *Druhy pracovních smluv* [online]. Centrum pro integraci cizinců, o. s., 2012 [vid. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html#>

Dohoda o pracovní činnosti je uzavřena nejčastěji na dobu určitou a končí tehdy, když ji zaměstnavatel či zaměstnanec písemně ukončí, s výpovědní lhůtou 15 dnů, nebo při vypršení sjednané doby činnosti.

4.2.4 Smlouva o dílo⁴⁸

Smlouvu o dílo upravuje Obchodní zákoník a není přímo pracovní smlouvou, ale přesto je také jednou z variant, která může být uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V tomto případě se pak jedná o zhotovitele a objednavatele. Smlouvu o dílo může uzařít běžný občan i osoba samostatně výdělečně činná s živností či bez.

Smlouva se uzavírá v případě výroby či vytvoření věci, montáže, údržby, nebo také opravy a úpravy věci. Smlouva musí být písemná mezi objednatelem, tedy tím, který si práci objedná, a zhotovitelem, tedy tím, který tuto práci vykoná. Smlouva musí obsahovat druh práce, termín dodání i cenu za výkon práce.

Pokud se jedná o živnostníka, pak si musí platit tato osoba zdravotní a sociální pojištění. Odměnu za dílo pak dostává zhotovitel na základě vystavené faktury a nebo na základě sjednané ceny ve smlouvě. Povinností živnostníka je podat na konci roku daňové přiznání a zaplatit daň z příjmu.

4.2.5 Pracovní smlouva s agenturou práce

Zvláštní formou jsou pak pracovní smlouvy uzavřené s agenturou práce. Dle zákona má zaměstnanec právo na práci, či zprostředkování práce. Tímto zprostředkovatelem může být

⁴⁸ *Druhy pracovních smluv* [online]. Centrum pro integraci cizinců, o. s., 2012 [vid. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html#>

právě agentura práce. Agentury práce pak mohou zprostředkovávat zaměstnání na území ČR nebo z území ČR do zahraničí a ze zahraničí do ČR.⁴⁹

Agentura je povinna mít platné povolení ke zprostředkování práce a musí být uveřejněna v seznamu agentur práce vládou schválených. Agentura se zaměstnancem musí uzavřít v případě zprostředkování práce a přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli 3 písemné dokumenty:

- pracovní smlouvu nebo DPČ s uchazečem jako zaměstnancem agentury,
- dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli,
- písemný pokyn, ve kterém jakožto zaměstnanec souhlasíte s výkonem práce dle pokynů nového zaměstnavatele, musí být uvedeno pro koho, kde a jak dlouho bude zaměstnanec pracovat. Také zde musí být uvedeny pracovní podmínky a odměna za práci. Agentura i nový zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanec pracoval za stejných podmínek, za kterých pracují již ostatní zaměstnanci zaměstnavatele na podobných pozicích.

Pracovní poměr s agenturou práce se uzavírá většinou na dobu určitou, opakovaně pak i na více než 2 rok bez pauzy. Ke stejnému zaměstnavateli agentura však nesmí poslat zaměstnance na více než 12 měsíce bez pauzy, pokud si o to zaměstnanec sám nepožádá. Agentura práce je odpovědná, pokud vznikne zaměstnanci při práci nějaká škoda.⁵⁰

Agentura práce je povinna vést jak veškerou potřebnou evidenci o počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání, tak také jejich zaměstnanců, kterým zprostředkovávají zaměstnání.⁵¹

⁴⁹ § 58, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁰ *Druhy pracovních smluv* [online]. Centrum pro integraci cizinců, o. s., 2012 [vid. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html#>

⁵¹ § 59, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

5. Zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska v ČR

Jak již bylo zmíněno výše, občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou považováni od vstupu České republiky do Evropské unie, tedy od 1. května 2004, podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. za cizince a mají stejné právní postavení jako občané ČR a tudíž nepotřebují k výkonu zaměstnání žádné povolení. Ze zaměstnávání těchto osob tak vyplívají povinnosti pouze jejich zaměstnavateli, který je povinen splnit oznamovací a evidenční povinnost.⁵²

5.1 Oznamovací povinnost

Oznamovací povinnost je dána ustanovením § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a stanovuje, že je zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke kterému nastoupila do pracovního poměru některá z výše uvedených osob, povinnen tuto skutečnost nahlásit a písemně informovat příslušnou pobočku ÚP. Tuto povinnost musí splnit nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu a stejnou povinnost má i zaměstnavatel, k němuž byly tyto osoby vyslány zahraničním zaměstnavatelem. Příslušnému úřadu práce je pak nutno nahlásit také jakoukoli změnu a to nejpozději do 10 kalendářních dnů. Oznamovací povinnost má pak zejména statistický význam – slouží nejenom k vyhodnocování počtu cizinců, u nichž stát nevyžaduje povolení k zaměstnání nebo zelenou kartu, a kteří aktivně působí na trhu práce ČR, ale také pro EU a vyhodnocování pohybu občanů EU v rámci jejího trhu práce.⁵³

⁵² BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ d o ciziny*. 2. Aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 14. ISBN 80-7263-350-3

⁵³ STÁDNÍK, J. *Oznamovací a evidenční povinnost zaměstnavatelů zaměstnávající zaměstnance ze zahraničí* [online]. Práce a mzda 2010/11. [vid. 2013-03-17]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26921v35286-oznamovaci-a-evidencni-povinnost-zamestnavatelu-zamestnavajic/?search_query=

5.2 Evidenční povinnost

Evidenční povinnost zaměstnavatele naopak vyplývá z ustanovení § 102 odst. 2 ZOZ, které stanovuje, že zaměstnavatel je povinen vést si evidenci výše jmenovaných osob, stejně tak jako i evidenci cizinců ze třetích zemí, které zaměstnává nebo které jsou k němu naopak vyslány k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem. Evidence obsahuje určité náležitosti, které jsou společné jak pro občany z EU/EHP, tak i pro cizince z třetích zemí. K těmto náležitostem patří:

- identifikační údaje zaměstnance (jméno, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, bydliště, pohlaví...),
- adresa v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh a místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností,
- nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání požadované pro výkon povolání,
- dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání (u cizinců mimo EU/EHP) a na kterou jim byl povolen pobyt,
- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.⁵⁴

V případě, že občan EU nebo jeho rodinný příslušník ztratí v ČR zaměstnání, je oprávněn přihlásit se na krajské pobočce ÚP jako uchazeč o zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti mu vznikne za stejných podmínek, za kterých vznikne i občanovi ČR.⁵⁵

⁵⁴ STÁDNÍK, J. *Oznamovací a evidenční povinnost zaměstnavatelů zaměstnávající zaměstnance ze zahraničí* [online]. Práce a mzda 2010/11. [vid. 2013-03-17]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26921v35286-oznamovaci-a-evidencni-povinnost-zamestnavatelu-zamestnavajic/?search_query=

⁵⁵ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ d o ciziny*. 2. Aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 15. ISBN 80-7263-350-3

5.3 Evropský portál pracovní mobility - EURES

Občané EU/EHP a Švýcarska, tak jako zaměstnavatelé, kteří chtějí tyto občany zaměstnat, mohou využít služeb informační sítě Evropské služby zaměstnanosti (dále jen „EURES“), která funguje na všech úřadech práce České republiky od vstupu ČR do EU – tedy od 1. května 2004.

Tato služba byla založena za účelem sledování mobility a podpory práva volného pohybu pracovních sil. Jejím úkolem je poskytovat služby občanům, kteří mají zájem využít svého práva volného pohybu osob. Služba je zajišťována sítí EURES poradců, kteří jsou v přímém kontaktu s klienty a žadateli o práci a podávají jim informace o volných pracovních místech, pracovních a životních podmínkách souvisejících s přesunem do dané země EU. Pomáhá a také přispívá utvářet společný evropský pracovní trh a zlepšuje profesní zařazení, především mladých lidí.

V České republice působí 15 EURES poradců, kteří jsou připravováni na svou činnost specializovanými školeními, které zajišťuje jak Evropská komise, tak MPSV ČR. Informace o veškerých možnostech práce v EU však mohou občané získat na kterékoliv pobočce ÚP prostřednictvím tzv. kontaktních osob EURES. Ta poskytne uchazeči základní informace nebo odkaz na jeho nejbližšího EURES poradce. Veškeré služby této informační sítě jsou pak zadarmo.⁵⁶

⁵⁶ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ d o ciziny*. 2. Aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 35. ISBN 80-7263-350-3

6. Zaměstnávání cizinců

Každý stát, a ČR není výjimkou, se snaží zajistit především maximální uplatnění svých občanů, z tohoto důvodu jsou kladeny cizincům, kteří přijíždí pracovat do ČR kladeny různé překážky a podmínky, které musí být splněny a bez nichž cizinec nemůže uzavřít právoplatný pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem. Tyto podmínky zaměstnávání cizinců v ČR jsou stanoveny zákonem o zaměstnanosti č. 435/2011, podle kterého cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti mohou být zaměstnány na území ČR za předpokladu, že jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, případně zelená nebo modrá karta. Povolení k zaměstnání cizince vydává vždy úřad práce, v jehož územní působnosti bude zaměstnávání vykonáváno.

Výjimku z ustanovení ve výše uvedených odstavcích mají občané Slovenské republiky, kteří jsou zaměstnáni na území ČR na základě Smlouvy mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů č. 227/1993 Sb.⁵⁷

6.1 Povinnosti zaměstnavatele

Možnost zaměstnat cizince je omezeno zákonem stanovenou podmínkou, kdy lze cizince získávat pouze na pracovní místo, které je hlášeno příslušnému ÚP jako volné a nelze na něj přijmou občana ČR, zejména uchazeče o zaměstnání.⁵⁸ Zaměstnavatel je tedy „*povinen oznámit příslušnému úřadu práce volné pracovní místo a jeho charakteristiku v případě, že zamýšlí zaměstnávat cizince. Volným pracovním místem se rozumí takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo. Charakteristika volného pracovního*

⁵⁷ *Právní předpisy a mezinárodní dohody upravující zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. s. 24. ISBN 80-85529-71-8

⁵⁸ § 86 odst. 1, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

*místa hlášeného krajské pobočce ÚP musí být totožná s charakteristikou místa, kde bude zaměstnání vykonáváno.*⁵⁹

Zaměstnavatel, ať už právnická nebo fyzická osoba, tak podává žádost o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí na příslušný ÚP, a k žádosti přikládá jak ověřenou kopii výpisu z obchodního rejstříku, živnostenského oprávnění, nebo jiného potvrzení statutu organizace, tak také uvádí počet požadovaných cizinců, profesní skladbu včetně veškerých kvalifikačních požadavků a další charakteristiky nabízené pozice, jako druh a místo výkonu práce, platební a mzdové podmínky a další. Při podávání žádosti je budoucí zaměstnavatel také povinen přiložit správní poplatek ve výši 2 000 Kč, obvykle ve formě kolku.⁶⁰

„Oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje v případě zaměstnavatele, který hodlá zaměstnat cizince

- *kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce,*
- *u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje,*
- *který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání, nebo*
- *který bude zaměstnáván jako držitel zelené nebo modré karty.*”⁶¹

Povinností zaměstnavatele, ať už právnické či fyzické osoby, je však mít a uchovávat v místě pracoviště kopie veškerých dokladů spojených a prokazujících pracovněprávní vztah a pobyt cizince na území ČR. Tyto kopie je zaměstnavatel povinen uchovávat po celou dobu trvání příslušného zaměstnávání a ještě následující 3 roky po skončení tohoto

⁵⁹ *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

⁶⁰ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ d o ciziny*. 2. Aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 15. ISBN 80-7263-350-3

⁶¹ *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

pracovněprávního vztahu s cizincem.⁶² Zaměstnavatel má tedy i evidenční povinnost, která je totožná s evidencí jako u občanů EU, ale jediný rozdíl je v tom, že u cizinců se musí evidovat i doba, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt.

V případě, že zaměstnavatel získá od ÚP povolení k zaměstnávání cizinců, může je zaměstnat pouze tehdy, pokud má tento cizinec:

- platné povolení k zaměstnání od příslušného ÚP dle místa výkonu práce,
- platné povolení k pobytu či vízum,
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo písemně uzavřenou dohodu o provedení práce, na dobu, kterou vydal ÚP povolení k zaměstnání cizince a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel dále povinen mu nabídnout tytéž pracovní a mzdové podmínky, jako u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů nebo pracovních smluv. V neposlední řadě musí také písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP o nástupu cizince a to nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu práce.⁶³

V případě, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání:

- „nenastoupil do práce,
- ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu bylo povolení vydáno, nebo
- zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některých důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, anebo

⁶² Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

⁶³ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ d o ciziny*. 2. Aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 17. ISBN 80-7263-350-3

- *zaměstnání bylo ukončeno okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce i důvod ukončení.*“⁶⁴

Zaměstnavatel tak uvádí a oznamuje ÚP veškeré změny v pracovněprávním vztahu s cizincem a ve všech případech musí svou informační povinnost splnit nejpozději do 10 dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit nebo ukončil zaměstnání.

6.2 Povinnosti zaměstnance

Rovněž pro zaměstnance vzniká mnoho povinností, které musí splnit ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Cizinec musí požádat jak o povolení k pobytu, tak příslušný ÚP o povolení k zaměstnání a vztahují se na něj nejen pracovněprávní předpisy, ale také mzdové předpisy a předpisy o zdravotním a sociálním pojištění.

6.2.1 Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání je vyžadováno po všech cizincích, kteří nejsou uvedeni v ustanovení § 98 ZOZ, včetně sezónních zaměstnanců, kteří jsou závislí na střídání ročních období, nedéle ale na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud mezi těmi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba alespoň 6 měsíců.⁶⁵ O povolení si žádá cizinec, který chce být zaměstnán na území ČR buď sám, nebo ho může zastoupit zaměstnavatel či jiný zplnomocněný zástupce.⁶⁶

Základní podmínkou pro vydání povolení ÚP je pak okolnost, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s hledem na požadovanou kvalifikaci či nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a pokud zaměstnavatel vše dopředu projednal s příslušným ÚP.

⁶⁴ *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

⁶⁵ § 96, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶⁶ § 90, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Při vydání tohoto povolení se přihlíží k samotné situaci na trhu práce a konkrétním potřebám regionu, ve kterém má být práce cizincem vykonávána.⁶⁷

Samotná **žádost o povolení k zaměstnání** pak obsahuje⁶⁸:

- identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
- druh a místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Nutnou součástí jsou také **přílohy k žádosti**, které se předkládají v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích a to spolu s úředním překladem do českého jazyka a jsou jimi především⁶⁹:

- vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
- fotokopie stránky cestovního dokladu cizince, která obsahuje jeho identifikační údaje,
- doklady osvědčující profesní způsobilost cizince pro vykonávaný obor zaměstnání,
- lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, né starší než měsíc,
- a další doklady dle charakteru zaměstnání nebo stanovuje-li to vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.

Povolení k zaměstnání, které následně ÚP vystaví, pak znamená, že se cizinci povoluje výkon zaměstnání na území ČR u daného konkrétního zaměstnavatele, na konkrétním místě a konkrétní pracovní pozici. Povolení pak obsahuje identifikační údaje cizince a zaměstnavatele, místo výkonu a druh práce, dobu, na kterou se vydává a další údaje

⁶⁷ § 92, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶⁸ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ dle ciziny*. 2. Aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 18. ISBN 80-7263-350-3

⁶⁹ tamtéž

nezbytné pro výkon zaměstnání. Povolení k zaměstnání je nepřenosné a vydává se pouze na dobu určitou, maximálně však na dobu 2 let.⁷⁰

Platnost povolení k zaměstnání se může s ohledem na trh práce prodloužit, pokud si cizinec zažádá, to i opakovaně, ale vždy nejdéle na dobu 2 let. O prodloužení si žádá cizinec příslušný ÚP, a to nejdříve 3 měsíce a nejpozději pak 30 dnů před uplynutím doby platnosti jeho již vydaného povolení. K žádosti pak kromě náležitostí, které jsou dané ustanovením §91 ZOZ a byly již vyjmenovány výše, je třeba přiložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále hodlá zaměstnávat.⁷¹

Platnost povolení k zaměstnání pak zaniká v případě, že:

- uplyne doba, na kterou bylo vydáno,
- cizinec skončí zaměstnání dříve, než uplyne doba povolení,
- uplyne doba povolení pobytu cizince, nebo
- neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z nějakého jiného důvodu.

Povolení může cizinci ale také odejmout krajská pobočka Úřadu práce a to pokud cizinec vykonává zaměstnání, které je prokazatelně v rozporu s vydaným povolením, s výjimkou výkonu jiné práce, která byla v důsledku převedení dle ustanovení § 41 odst. 1. zákoníku práce či tehdy, kdy bylo povolení vydáno na základě nepravdivých údajů.⁷²

⁷⁰ STÁDNÍK, J. *Povolení k zaměstnání* [online]. Práce a mzda 2010/12 [vid. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28615v35766-povoleni-k-zamestnani/>

⁷¹ § 94, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁷² § 100, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

6.2.2 Zelená karta

Institut tzv. zelených karet se uplatňuje od začátku roku 2009 a jedná se o jednotné povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. Umožňuje, aby cizinec pobýval a pracoval na území ČR a jedná se tedy o koncept, který usnadňuje vstup cizinců na český trh práce při řešení nedostatku pracovních sil.

Zelená karta (dále jen „ZK“) je pak iniciativou vnitrostátní, na rozdíl od tzv. modrých karet, o kterých bude zmíněno níže. Důležitým aspektem také je, že o zelenou kartu může požádat pouze cizinec, který splňuje podmínky pobytového zákona a je občanem ve vyhlášce Ministerstva zahraničních věcí č. 461/2008 Sb., která stanovuje seznam zemí⁷³, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni o tuto kartu žádat a konkrétní pracovní místo je zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst, která lze obsadit držiteli zelených karet.⁷⁴

„Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zelené karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočky Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu nebo, které Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo v centrální evidenci volných pracovních míst jako místo vhodné pro klíčový personál.“⁷⁵
Se zveřejněním pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty musí zaměstnavatel udělit souhlas.“⁷⁶

⁷³ Jedná se o tyto země: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanadu, Korejskou republiku, Nový Zéland, Republiku Bosna a Hercegovina, Republiku Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko a Ukrajinu

⁷⁴ PASEKOVÁ, V. *Zelená a modrá karta* [online]. Práce a mzda 2011/1. [vid. 2013-03-23]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28824v36002-zelena-a-modra-karta/>

⁷⁵ Jedná se především o takové pracovní místo, které Ministerstvo průmyslu a obchodu označí za klíčové, protože jeho obsazení cizincem je pro zaměstnavatele žádoucí.

⁷⁶ § 37a odst. 2, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Nebylo-li tedy pracovní místo uvedené na Úřadu práce obsazeno do 30 dnů, pak se automaticky, pokud zaměstnavatel udělil souhlas, místo uveřejňuje v centrální evidenci volných pracovních míst, které může být obsazeno držiteli zelených karet a dále se už nenabízí občanům České republiky a Evropské unie. Do centrální evidence se však neuveřejňují nebo jsou z ní vyřazena ta pracovní místa, která by mohla v případě obsazení cizincem ohrozit situaci na trhu práce. U míst, která jsou určena pro klíčový personál, je vyřazení možné jen po předchozím souhlasu ministra práce a sociálních věcí.⁷⁷

Jakmile je jednou pracovní místo uveřejněno v centrální evidenci pracovních míst obsaditelných držiteli zelených karet, cizinec si pak může požádat o vydání zelené karty na toto místo. Žádost o zelenou kartu cizinec podává obvykle na zastupitelském úřadu České republiky a to v souladu s vyhláškou Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb. V některých případech je cizinec oprávněn podat žádost i na území ČR, na pracovišti odboru azylové nebo migrační politiky, a to v případě, že⁷⁸:

- pobývá v ČR již na ZK a žádost dává ještě v ochranné lhůtě 60 dnů po skončení zaměstnání,
- pobývá na území ČR na ZK již nejméně 1 rok, nebo
- pobývá na území nepřetržitě nejméně 2 roky⁷⁹ a prokáže, že zaměstnání na pracovní pozici získal v registru centrální evidence míst vhodných pro zelené karty.

V žádosti musí cizinec vyplnit číslo a popis volného místa, na které chce nastoupit, a dále přikládá cestovní doklad, jehož platnost musí být nejméně o 90 dnů delší, než předpokládaná doba platnosti zelené karty, 2 fotografie odpovídající skutečné podobě a originály či úřední kopie dokladů prokazujících vzdělání a kvalifikace a také jejich ověřený překlad do českého jazyka. Cizinec může být dále ještě požádán o lékařskou zprávu, která bude potvrzovat,

⁷⁷ §37a odst. 5, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁷⁸ *Pobyt cizinců na území České republiky* [online]. Businessinfo.cz, 2011 [vid. 2013-03-3]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pobyt-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-7498.html#!&chapter=7>

⁷⁹ Započítává se i pobyt na základě dlouhodobého víza nebo povolení k dlouhodobému pobytu.

že netrpí žádnou závažnou nemocí a doklad, který bude obdobný výpisu z Rejstříku trestů⁸⁰. I přesto, že není žádán k vydání ZK souhlas budoucího zaměstnavatele, cizincům se doporučuje při podání žádosti o vydání ZK zkontaktovat zaměstnavatele, jehož údaje nalezne u volného pracovního místa. Zasláním životopisu a čísla žádosti o ZK zaměstnavateli se cizinec, v případě negativní reakce ze strany zaměstnavatele, vyhýbá zbytečným nákladům spojených např. s převzetím zelené karty a cestou ke vstupnímu pohovoru.

Za přijatou žádost je pak cizinec povinen zaplatit poplatek ve výši 1 000 Kč v příslušném ekvivalentu cizí měny. Zpravidla do 2 měsíců od podání žádosti pak zastupitelský úřad informuje cizince o rozhodnutí, zda bylo vyhověno žádosti o zelenou kartu. V případě vyhovění zastupitelský úřad cizince vyzve, aby si převzal vízum k pobytu nad 90 dnů sloužícího k vyzvednutí zelené karty a vycestování do České republiky.⁸¹

Podmínkou k vydání dlouhodobého víza je poté dle § 42h odst. 3 zákona o pobytu cizinců předložení dokladu o cestovním zdravotním pojištění a to na dobu od vstupu na území republiky až po dobu, než se na něj bude vztahovat pojištění dle zvláštního právního předpisu, to se nevztahuje na případy, které jsou uvedeny v § 180i odst. 2 pobytového zákona.⁸²

Ode dne vstupu na území ČR si pak cizinec musí, a to nejpozději do 3 pracovních dnů, osobně vyzvednout a převzít zelenou kartu na příslušném pracovišti Ministerstva vnitra ČR a zároveň se musí na odboru cizinecké policie přihlásit k pobytu, odbor je příslušný dle místa bydliště. Při přihlášení k pobytu pak cizinec také dokládá, že má zajištěno ubytování. Pokud jej nemá, pak je povinen jej předložit dodatečně, nejpozději však do 10 dnů od vstupu na území. Po převzetí ZK se cizinec neprodleně dostaví ke svému budoucímu zaměstnavateli.

⁸⁰ Tento doklad může vyžádat zastupitelský úřad nebo Ministerstvo vnitra po vstupu na území ČR.

⁸¹ *Zelené karty pro cizince v České republice* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2013 [vid. 2013-03-25]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje

⁸² § 99, Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

Zelené karty se vydávají ve třech typech:

- typ A – vydáván kvalifikovaným pracovníkům s vysokoškolským vzděláním a na pracovní místa pro tzv. klíčový personál, nejdéle na 3 roky s možností prodloužení vždy až o 3 roky,
- typ B – vydáván pracovníkům pro pracovní pozice minimálně s požadavkem vyučen, nejdéle na 2 roky s možností prodloužení vždy až o 3 roky,
- typ C – vydáván ostatním pracovníkům, nejdéle na 2 roky.⁸³

6.2.3 Modrá karta

Modrá karta (dále jen „MK“) je stejně jako ZK povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnávání. Je tedy obdobou ZK, ale s tím rozdílem, že modrá karta je určena pouze cizincům, kteří mají vysokou kvalifikaci.⁸⁴

Žádost a získání modré karty je obdobné jako u zelené karty. Žádost o vydání MK je pak oprávněn podat cizinec, který hodlá na území pobývat delší dobu než 3 měsíce a bude zaměstnán na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci. Podává ji na místně příslušném zastupitelském úřadu ČR, který je oprávněn s ním provést pohovor. V některých případech může cizinec požádat o vydání MK i na území ČR a to tehdy, pokud:

- pobývá na území na základě buď dlouhodobé víza nebo povolení k dlouhodobému pobytu, nebo
- je držitelem modré karty vydané jiným členským státem EU a žádost si podává do 1 měsíce ode dne vstupu na území ČR.⁸⁵

⁸³ *Pobyt cizinců na území České republiky* [online]. Businessinfo.cz, 2011 [vid. 2013-03-3]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pobyt-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-7498.html#!&chapter=7>

⁸⁴ Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v délce studia alespoň 3 roky.

⁸⁵ *Pobyt cizinců na území České republiky* [online]. Businessinfo.cz, 2011 [vid. 2013-04-12]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pobyt-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-7498.html#!&chapter=8>

K žádosti je, krom požadavků stejných jako při žádosti o ZK, tedy předložení platného cestovního pasu, 2 fotografií, které vypovídají o současné podobě, doklady dokazující zajištěné ubytování na území ČR, je cizinec povinen doložit také pracovní smlouvu uzavřenou se zaměstnavatelem a sjednanou nejméně na 1 rok se zákonem stanovenou týdenní pracovní dobou, sjednanou výší hrubé měsíční nebo roční mzdy, která odpovídá výší minimálně 1,5 násobku průměrné hrubé měsíční nebo roční mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Cizinec také připojuje doklady, které potvrzují jeho vysokou kvalifikaci. A to buď originály, nebo úředně ověřené kopie a také úředně ověřený překlad dokumentů do českého jazyka. „Pro výkon lékařského povolání na území ČR je u lékařů, zubních lékařů a farmaceutů, kteří nezáskali odbornou kvalifikaci v jiném členském státě EU, nutné úspěšné vykonání aprobační zkoušky. Stejný požadavek je kladen také i pro výkon nelékařského zdravotnického povolání.“⁸⁶

Modrá karta se pak vydává na dobu platnosti o 3 měsíce delší, než na jakou byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky. Vzhledem k tomu, že je MK přidělována cizinci pro konkrétní zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, tak během prvních 2 let pobytu na území podléhá jakákoli změna situace, a to ať už změna zaměstnavatele, či je pracovního zařazení, předchozímu souhlasu Ministerstva vnitra. Po uplynutí lhůty pobytu dvou let na území je povinen cizinec oznámit tuto změnu Ministerstvu vnitra ČR a to ve lhůtě 3 pracovních dnů. Tu samou povinnost má cizinec i v případě jakékoli jiné změny, např. skončí-li mu pracovní poměr či platnost modré karty.⁸⁷

⁸⁶ *Modré karty pro cizince v České republice* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2013 [vid. 2013-04-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje

⁸⁷ *Pobyt cizinců na území České republiky* [online]. Businessinfo.cz, 2011 [vid. 2013-04-12]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pobyt-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-7498.html#!&chapter=8>

6.2.4 Povolení k zaměstnání, zelená nebo modrá karta?

Zelená i modrá karta jsou jednotným povolením k zaměstnání i pobytu na území ČR a jejich hlavním úkolem je zjednodušit cizincům přístup na trh práce v České republice. Jejich největší výhodou je, že je to duální povolení, které je vydáváno jednou institucí a šetří tak čas a doba, která je pro vydání těchto povolení potřebná, je mnohem kratší oproti klasickému povolení k zaměstnání.

Každé z těchto povolení, ať už tedy klasické povolení k zaměstnání či zelená nebo modrá karta je tedy udělováno za specifických podmínek, které jsou popsány a rozebrány již výše. Pro větší přehlednost mezi povolením k zaměstnání, zelenou kartou a modrou kartou jsou pak uvedeny jejich hlavní rozdíly v následující tabulce č. 1 na straně 63. Tabulka ukazuje především rozdíly v platnosti jednotlivých povolení, požadovanou kvalifikaci a určení cizinců, pro které je jednotlivé povolení vydáváno.

Tab. 1: Hlavní rozdíly mezi povolením k zaměstnání, zelenou a modrou kartou

	Povolení k zaměstnání	Zelená karta	Modrá karta
Základní informace	Cizinec si musí vyřídit povolení k pobytu za účelem zaměstnání.	Zahrnuje v sobě povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.	Zahrnuje v sobě povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.
Rozlišení dle požadované kvalifikace	Jeden typ bez ohledu na kvalifikaci.	<ul style="list-style-type: none"> • typ A – pro pracovníky s VŠ vzděláním a klíčový personál • typ B – pro pracovníky min. vyučené • typ C – ostatní pracovníci 	Jeden typ, požadováno min. vzdělání VŠ nebo VOŠ při min. studiu 3 roky.
Délka povolení	Maximálně 2 roky. Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.	<ul style="list-style-type: none"> • typ A – 3 roky, lze opakovaně prodloužit nejvýše o 3 roky • typ B – 2 roky, lze opakovaně prodloužit nejvýše o 3 roky • typ C – 2 roky, nelze prodloužit 	Dle uzavřené pracovní smlouvy plus 3 měsíce, maximálně 2 roky. Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.
Platnost	Bez omezení, resp. kromě těch, kteří povolení nepotřebují.	Pro občany ze zemí: Australského spol., Černé Hory, Chorvatska, Japonska, Kanady, Korejské republiky, Nového Zélandu, Bosny a Hercegoviny, Makedonie, USA, Srbska a Ukrajiny.	Bez omezení, resp. kromě těch, kteří povolení nepotřebují.

Zdroj: Informace pro zaměstnavatele. Povolení k zaměstnání, modrá karta nebo zelená karta? [online]. Integrovaný portál MPSV, 2011 [vid. 2013-04-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje

7. Zdravotní pojištění a sociální zabezpečení

Zdravotní pojištění a sociální zabezpečení cizinců upravuje především několik právních předpisů ČR a také právní předpisy EU. Především se pak jedná o Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a také zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.⁸⁸

7.1 Zdravotní pojištění

V České republice existují dva typy zdravotního pojištění⁸⁹:

- veřejné zdravotní pojištění, které se řídí především zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,
- cestovní zdravotní pojištění, které vzniká na základě pojistné smlouvy a to buď krátkodobě, nebo dlouhodobě.

7.1.1 Veřejné zdravotní pojištění

Ze zákona je pak v České republice povinna být pojištěna, a mít účast na veřejném zdravotním pojištění, každá osoba s trvalým pobytem na území ČR a osoba, která je zaměstnancem zaměstnavatele, jež má sídlo či trvalý pobyt na území ČR. Na základě

⁸⁸ *Zákony a právní normy* [online]. Businesscenter.cz [vid. 2013-03-13]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/>

⁸⁹ *Informační publikace pro cizince*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2011. s. 47. ISBN 978-80-7312-067-2

nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1231/10, pak vzniká zdravotní pojištění také „příslušníkům třetích států, na které se nevztahuje nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/04 a jeho prováděcí nařízení č. 987/09 pouze z důvodu jejich státní příslušnosti, jakož i na jejich rodinné příslušníky a pozůstalé po nich, pokud oprávněně pobývají na území ČR a jsou v situaci, která se neomezuje ve všech ohledech jen na území ČR.“⁹⁰

Zaměstnavatel má povinnost přihlásit zaměstnance ke zdravotnímu pojištění u místně příslušné pobočky VZP, nebo u zdravotní pojišťovny, kterou si zaměstnanec zvolí. Průkaz pojištěnce dostává zaměstnanec také prostřednictvím zaměstnance, který ručí za správnost veškerých údajů uvedených na průkazu, a to bezplatně. Také pojistné odvádí zaměstnavatel, to za naprosto stejný podmínek jako u zaměstnanců pocházejících z ČR, dle platných předpisů.⁹¹ To znamená, že pojistné hradí za zaměstnance z 1/3 zaměstnanec a ze 2/3 zaměstnavatel a to té zdravotní pojišťovně, ke které je zaměstnanec přihlášen. Pojištění pak zaniká úmrtím pojištěnce nebo ukončením trvalého pobytu na území ČR či případně také ukončením zaměstnaneckého poměru v ČR.⁹²

„Zdravotní péče plně hrazená z prostředků veřejného zdravotního pojištění zahrnuje ambulantní a ústavní péči, pohotovostní a záchrannou službu, preventivní péči, dispenzární péči, poskytování léčivých přípravků, zdravotnických prostředků a stomatologických výrobků, lázeňskou péči, péči v odborných dětských léčebnách a ozdravovnách, závodní preventivní péči, dopravu nemocných (vyžaduje-li to zdravotní stav pojištěnce) a náhradu cestovních nákladů, posudkovou činnost (pouze do jisté míry), prohlídku zemřelého a pitvu.“⁹³

⁹⁰ Informační publikace pro cizince. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2011. s. 47. ISBN 978-80-7312-067-2

⁹¹ BARNETOVÁ, J. Zaměstnávání cizinců (se zaměřením na veřejnou vysokou školu. [online]. Olomouc, 2011 [vid. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.psup.cz/centrum/upload/soubory/text_k_prednasce.pdf

⁹² Informační publikace pro cizince. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2011. s. 48. ISBN 978-80-7312-067-2

⁹³ Tamtéž, s. 49

7.1.2 Cestovní zdravotní pojištění

Ti cizinci, kteří nesplňují podmínky pro večerjné zdravotní pojištění, jsou pak povinni uzavřít komerční, tzv. cestovní zdravotní pojištění. Tuto službu poskytuje např. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, UNIQUA pojišťovna, pojišťovna Slavia a Maxima. Toto pojištění může být buď krátkodobé nebo dlouhodobé.

Krátkodobé zdravotní pojištění

Uzavíráno při krátkodobých pobytech na území ČR, např. při turistických návštěvách či z krátkodobých pracovních důvodů. Hradí pouze nutnou a nezbytnou lékařskou péči, a to včetně akutního ošetření zubů. Veškeré podmínky jsou stanoveny pojistnou smlouvou, kterou se pojištění na jednotlivé dny sjednává. Minimální pojistná doba jsou 3 dny.

Dlouhodobé zdravotní pojištění

Vhodné pro dlouhodobé pobyty na území ČR, které trvají minimálně 6 měsíců. Opět se uzavírá pojistnou smlouvou, ve které je uveden den vzniku a zániku pojištění a veškeré podmínky pojištění, které musí být v souladu se zákonem o pojišťovnictví. Sjednává se na minimální dobu 6 měsíců, vždy na celé měsíce a platí se předem na celé pojistné období.⁹⁴

7.2 Sociální zabezpečení

Systém sociálního zabezpečení v ČR je zajišťován nemocenským pojištěním, důchodovým pojištěním a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti.⁹⁵ Základním právním předpisem

⁹⁴ *Informační publikace pro cizince*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2011. s. 49. ISBN 978-80-7312-067-2

⁹⁵ *Pojistné na sociální zabezpečení* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [vid. 2013-03-17]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/>

upracujícím tuto problematiku je zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

7.2.1 Nemocenské pojištění

Podle zákona č. 187/2006 Sb, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů není rozhodující občanství pojištěnce. Účast na nemocenském pojištění je ze zákona povinná a okruhem pojištěných osob jsou zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné (dále jen „OSVČ“).⁹⁶ Účelem nemocenského pojištění je zajištění výdělečně činným osobám peněžitého příjmu tehdy, kdy jsou z důvodu nemoci, úrazu, karantény, ošetřování jiného člena rodiny, těhotenství a mateřství či péče o dítě na krátkou dobu dočasně v pracovní neschopnosti.⁹⁷ *„Osoby samostatně výdělečně činné a zahraniční zaměstnanci, pokud si platí nemocenské pojištění, mají nárok na nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství.“⁹⁸*

7.2.2 Důchodové pojištění

Dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění je důchodové pojištění povinné v ČR a pokrývá tedy všechny ekonomicky aktivní osoby. Poskytují se z něj poté starobní, invalidní, vdovské a vdovecké a sirotčí důchody. Skládá se ze dvou složek a to ze základní výměry, která je dána pevnou částkou, ta je stejná pro všechny důchody a nehledí na délku pojištění ani na výši výdělku, a z procentní výměry. O jeho nároku, výši i výplatě rozhoduje Česká správa sociálního zabezpečení v Praze.⁹⁹ Povinností zaměstnavatele je ale vést evideční listy důchodového pojištění a veškeré záznamy o skutečnostech, které by mohly

⁹⁶ § 5, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁹⁷ *Informační publikace pro cizince*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2011. s. 65. ISBN 978-80-7312-067-2

⁹⁸ *Dávky* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [vid 2013-04-13]. Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/>

⁹⁹ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

rozhodovat o nároku na dávky důchodového pojištění a musí je dokládat příslušným orgánům sociálního zabezpečení. Veškeré změny jsou povinni hlásit, není-li jinak určeno, do 8 dnů od dané skutečnosti.¹⁰⁰

7.2.3 Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Pojistné na sociální zabezpečení, jak bylo zmíněno výše, zahrnuje pojistné na nemocenské a důchodové pojištění a spolu s příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Sazby pojistného z vyměřovacího základu¹⁰¹ se skládají a u jednotlivých skupin činí¹⁰²:

- zaměstnavatelé - 25 % (26 % u zaměstnavatelů do počtu 25 zaměstnanců)
 - 21,5 % na důchodové pojištění
 - 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti
 - 2,3 0 na nemocenské pojištění
- zaměstnanci – 6,5 %
 - 6,5 % na důchodové pojištění
- OSVČ – 29,2 %
 - 28% na důchodové pojištění
 - 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti

¹⁰⁰ *Příslušnost zaměstnavatelů k plnění úkolů při provádění důchodového pojištění* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [vid 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/povinnosti/prislusnost-zamestnavatele-k-plneni-ukolu-pri-provadeni-duchodoveho-pojisteni/prislusnost-zamestnavatele-k-plneni-ukolu-pri-provadeni-duchodoveho-pojisteni.htm>

¹⁰¹ Vyměřovací základ je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob.

¹⁰² *Sociální pojištění* [online]. Měsíc.cz [vid 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/dane/socialni-pojisteni/pruvodce/>

8. Daňová povinnost cizinců na území ČR

Zdaňování příjmů cizinců je upraveno v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "ZDP"). Důležitými dokumenty, ke kterým je třeba přihlížet v této otázce a které jsou nadřazeny ZDP jsou však smlouvy o zamezení dvojího zdanění (dále jen „SZDZ“).¹⁰³ V současné době má Česká republika uzavřené smlouvy o zamezení dvojího zdanění se 76 státy světa¹⁰⁴.

Vzhledem k tomu, že tato oblast je velice rozsáhlá, budou v této práci vysvětleny pouze rozhodující výrazy této problematiky, kterými jsou daňový rezident a daňový nerezident, které vyjadřují rozsah daňové povinnosti fyzické osoby vůči danému určitému státu. Ač se tyto výrazy přímo v ZDP nevyskytují, v daňové teorii i praxi jsou běžně užívány.

8.1 Daňový rezident

Za daňové rezidenty ČR jsou považováni dle ZDP: „*Poplatníci, kteří mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují, mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí.*“¹⁰⁵ Bydlištěm se pak dle zákona rozumí stálý byt, který má poplatník kdykoliv k dispozici ke stálému užívání, a to ať už pronajatý nebo vlastní. Pojmem „obvykle zdržují“

¹⁰³ VYŠKOVSKÁ, M. *Zaměstnávání cizinců z pohledu daně z příjmů, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění* [online]. Daňový expert 2010/6, 2010 [vid. 2013-04-20]. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d29562v36761-zamestnavani-cizincu-z-pohledu-dane-z-prijmu-socialniho/?search_query=vzor|obraz|pohled|model%20pod%C3%A1n%C3%AD

¹⁰⁴ Stav k 1. 1. 2011. Přehled smluv o zamezení dvojího zdanění najdeme na http://business.center.cz/business/finance/dane/smlouvy_dvoji_zdaneni.aspx

¹⁰⁵ §2 odst. 2, Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

se pak dle ZDP má na mysli poplatník, který na území ČR pobývá alespoň 183 dnů v kalendářním roce, do těchto dnů se započítává každý den pobytu na území.¹⁰⁶

Daňový rezident tak má tedy neomezenou daňovou povinnost a musí platit daň ze všech svých celosvětových příjmů. Aby se zabránilo dvojímu zdanění jednoho a toho samého příjmu, nebo aby nezůstal nějaký příjem nezdaněný, využívá se právě již zmíněných smluv o zamezení dvojího zdanění. Ty pak stanovují, kterému ze smluvních států – zda státu zdroje, nebo státu příjemce, přísluší zdanění.¹⁰⁷

8.2 Daňový nerezident

Daňový nerezidenti jsou pak vymezeni dle ZDP jako ti poplatníci, kteří se zdržují na území ČR pouze přechodně či se zdržují za účelem studia, léčení a bydliště mají v jiném státě. Ti pak mají omezenou daňovou povinnost, která se vztahuje pouze na jejich příjmy, které jim plynou ze zdrojů na území ČR.¹⁰⁸

V případě sporných případů určení rezidentství, daňového domicilu fyzické osoby, se pak postupuje dle smluv o dvojím zdanění, které k ustanovení rezidentství využívají několik kritérií. Pokud nelze rozhodnout podle prvního kritéria, postupuje se k dalšímu. SZDZ kritéria stanovuje v tomto pořadí:

- stálý byt,
- centrum životních zájmů,
- obvyklý pobyt,

¹⁰⁶ MACHALA, O. *Zaměstnávání cizinců* [online]. Daně a právo v praxi 2005/8, 2005. [vid. 2013-03-18]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1394v1370-zamestnavani-cizincu/>

¹⁰⁷ *Daňová povinnost cizinců na území ČR* [online]. Podnikání [vid. 2013-03-18]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Podnikani/Jak-to-tu-funguje/Justice,-pravni-prostredi/Danova-povinnost-cizincu-na-uzemi-CR>

¹⁰⁸ §2 odst. 3. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

- státní příslušnost,
- vzájemná dohoda smluvních států.¹⁰⁹

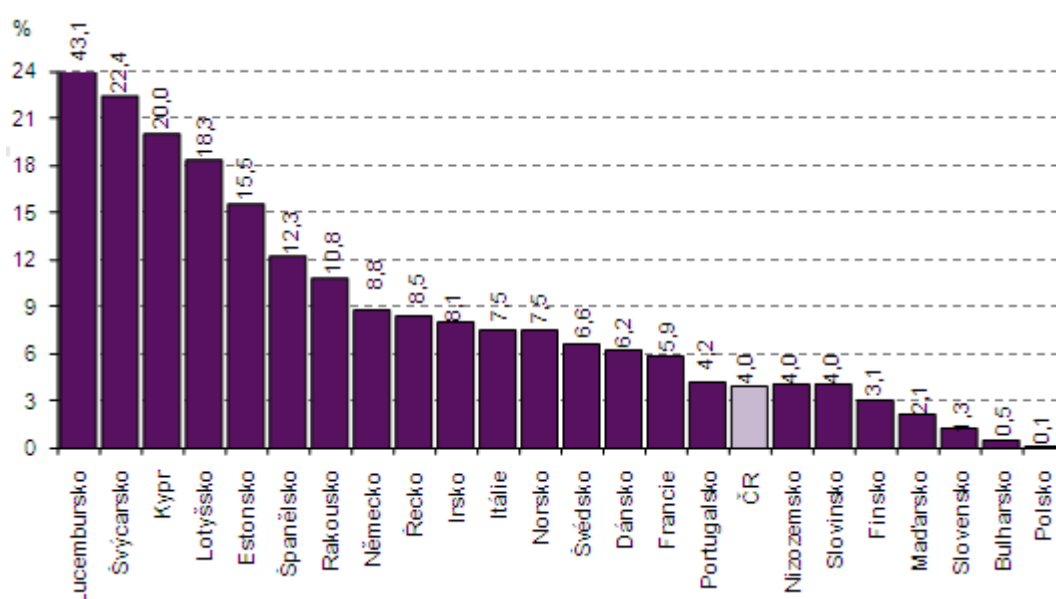
V případě pochybností lze také požádat poplatníka o předložení potvrzení o daňovém domicilu, který mu vydá místně příslušný finanční úřad, v zahraničí pak odpovídající daňový úřad.¹¹⁰

¹⁰⁹ VYŠKOVSKÁ, M. *Stálá provozovna a základní koncept zdaňování cizinců v ČR* [online]. Justiční akademie, 2009. [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: http://www.peterkapartners.com/res/pdf/Stala_provozovna_a_zakl_koncept_zdan_ciz_CR-06052009.pdf

¹¹⁰ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ dle ciziny*. 2. Aktualizované vyd. ANAG, 2006. s. 222. ISBN 80-7263-350-3

9. Cizinci v České republice

S podílem 4 % cizinců v populaci, jak lze vidět na obrázku č. 1, patří Česká republika mezi země, která má relativně malý podíl cizinců na obyvatelstvo. V evropských státech se řadí ČR na podobnou pozici, jakou zaujímá např. Portugalsko či Nizozemsko. Nejvyšší podíl cizinců pak mají země jako Lucembursko a Švýcarsko, přičemž i mezi těmito zeměmi je velký rozdíl v procentech cizinců na obyvatelstvo. Lucembursko má o celých 21,3 % více cizinců než Švýcarsko. Nejméně cizinců v populaci má pak Polsko a to pouze 0,1 %.

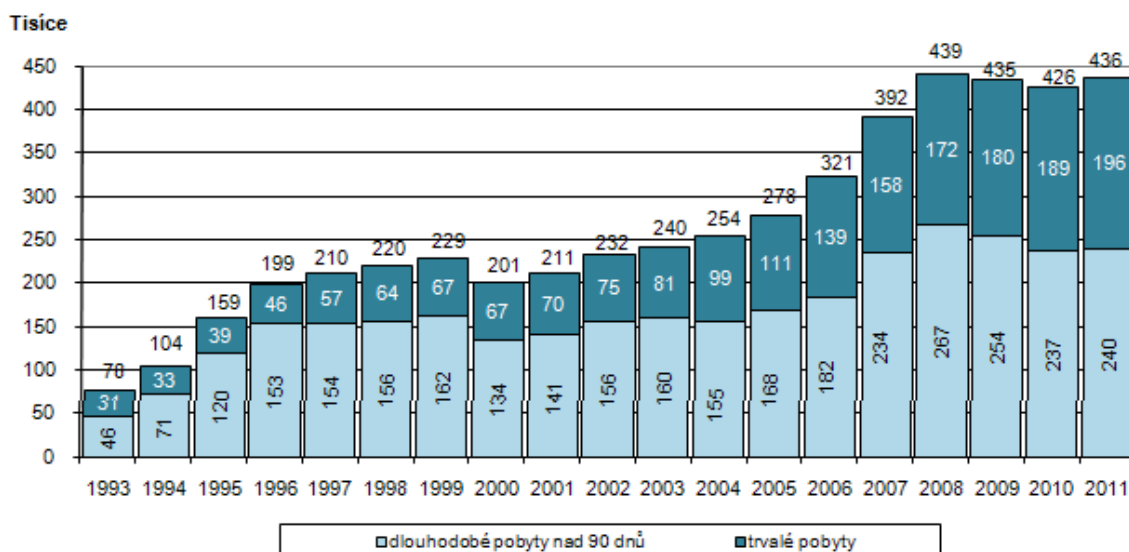


Obr. 1: Podíl cizinců na obyvatelstvu vybraných evropských států k 1. 1. 2011

Zdroj: Cizinci: Počet cizinců [online]. Český statistický úřad, 2012 [vid. 2013-04-25]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/tab/CB00457FF5>

V České republice pak postupně od devadesátých let vzrůstá počet cizinců žijících na území. Tento trend i přes občasné poklesy, způsobené především změnou legislativy po roce 1999, hlavně zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, který vstoupil v platnost v roce 2000 a zpřísnil vstupní a pobytový režim cizinců v ČR, nadále pokračuje. Z obrázku č. 2 na straně 73 je patrné, že hlavně po vstupu ČR do EU v roce 2004 nastal velký nárůst pracovních migrací, především pak u dlouhodobých pobytů občanů členských států EU, kterým byl umožněn vstup na území ČR bez omezení. Počet žijících a usazených cizinců

v ČR se tak významně zvýšil. V roce 2011 již oproti roku 2004 dlouhodobě pobývalo na území České republiky více než 200 tisíc cizinců.



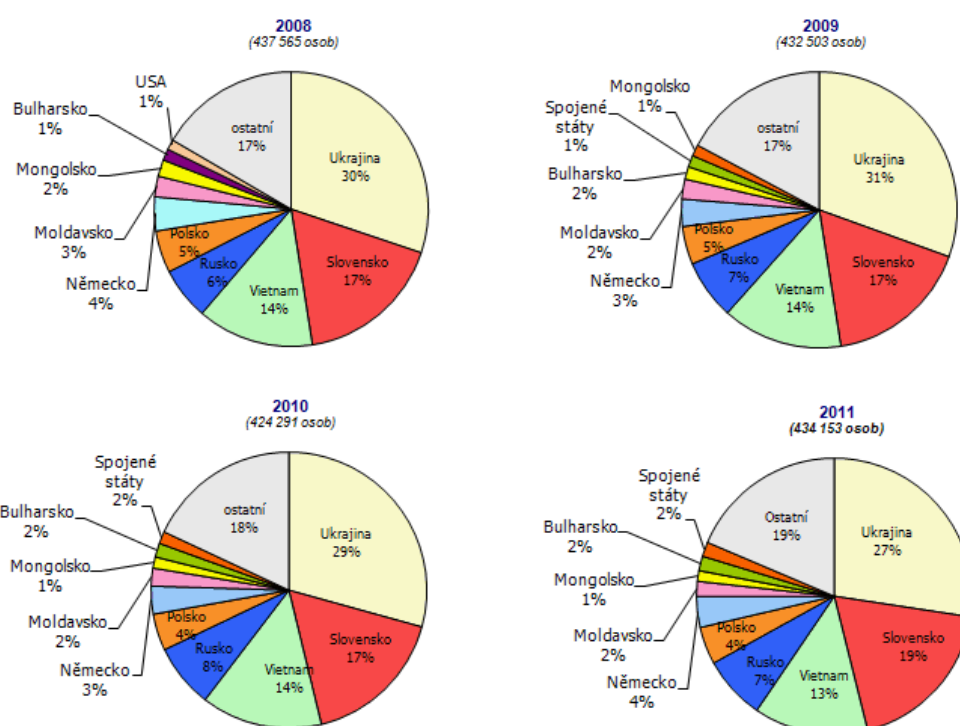
Obr. 2: Vývoj počtu cizinců s trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR

Zdroj: Cizinci: Počet cizinců [online]. Český statistický úřad, 2013 [vid. 2013-04-25]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

Lze pak předpokládat, že nejvíce cizinců žije v hlavním městě Praze. Ta totiž nabízí největší množství pracovních a kulturních příležitostí a je tak největším lákadlem pro cizince, pro které je zde vzhledem k nízké míře nezaměstnanosti lehčí nalézt práci. K říjnu 2012 v Praze žilo celkově 165 187 cizinců, z čehož bylo 64 118 na základě trvalého pobytu.¹¹¹ Dá se předpokládat, že počet cizinců žijících v hlavním městě ČR bude i nadále stoupat, tak jako v některých dalších regionech. Například v Jihomoravském kraji stoupl počet cizinců o 433 osob od roku 2010 (v r. 2011 žilo v tomto kraji již 36 388 cizinců). Menší nárůst zaznamenaly také kraje Moravskoslezský, Olomoucký. Naopak kraj Jihočeský a Karlovarský zaznamenali opačnou tendenci a cizinců s trvalým či dlouhodobým pobytem bylo v r. 2011 oproti předešlému roku méně. Největší záporný nárůst však zaznamenal kraj Plzeňský. Oproti roku 2010 v něm žilo o 1 291 cizinců méně. Zlínský kraj a kraj Vysočina

¹¹¹ Cizinci podle kraje, okresu a typu pobytu – k 30. 9. 2012 [online]. Ředitelství služby cizinecké policie MV ČR [vid. 2013-04-26]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/0C0052BA0B/\\$File/c01t02.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/0C0052BA0B/$File/c01t02.pdf)

jsou pak již několik let nejméně zastoupenými kraji, co se do počtu žijících cizinců týče. To je zřejmě dáno vyšší nezaměstnaností v těchto krajích, která ovlivňuje pobyt cizinců v různých regionech ČR.¹¹² Z hlediska státního občanství pak již několik let do ČR míří nejvíce státních občanů Ukrajiny, jak lze vidět na obr. 3. Druhou nejpočetnější skupinu pak tvoří Slováci a obyvatelé Vietnamu. „Vietnamci mají prvenství v tom, že u nás žijí dlouhodobě nejdéle – v průměru osm let,“ hodnotí situaci analytička Sociologického ústavu Akademie Věd ČR Yana Leontiyeva. Nejvíce početnou skupinou vysokoškoláků jsou několik let pak obyvatelé Ruska.¹¹³



Obr. 3: Počet cizinců v letech 2008-2011

Zdroj: Cizinci: Počet cizinců [online]. Český statistický úřad, 2013 [vid. 2013-04-25]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/B900404628>

¹¹² *Cizinci v ČR podle oblasti, kraje a okresu, 1996-2011* [online]. Český statistický úřad [vid. 2013-04-26]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/B90040818C/\\$File/c01r04.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/B90040818C/$File/c01r04.pdf)

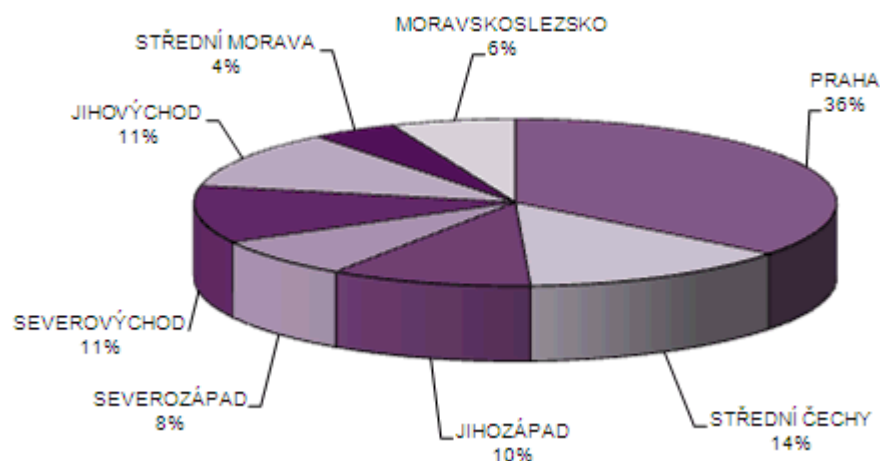
¹¹³ *Cizinci v ČR: Vietnamci u nás zakořenili* [online]. Český statistický úřad, 2012 [vid. 2013-04-26]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/cizinci_v_cr_vietnamci_u_nas_zakorenili20120214

9.1 Zaměstnání cizinců v ČR

Jak již bylo řečeno výše, cizince lze zaměstnat pouze na ohlášené volné pracovní místo, které se nedaří obsadit domácím občanem a u kterého zaměstnavatel souhlasil se zavedením do evidence volných pracovních míst pro cizince. Obecně lze říci, že cizinci jsou ochotni mnohem více pracovat za menší platové ohodnocení. I přes to, že pro občany ČR je tato práce většinou neatraktivní, pro cizince je často mnohem lepší prací, než jakou by získali ve své zemi.

9.1.1 Z hlediska regionů

Vývoj zaměstnanosti cizinců však neprobíhá ve všech regionech a krajích ČR stejnoměrně. Následující obrázek a tabulka ukazují, jak se které regiony procentuálně podílejí na zaměstnávání cizinců a jak vypadá zaměstnanost dle jednotlivých krajů. Z tabulky č. 2 na straně 76 pak přehledně lze vyčíst, jak se cizinci podílejí na trhu práce v jednotlivých krajích a zda jsou v ČR zaměstnanci či osobami samostatně výdělečně činnými. Tabulka na straně 76 také ukazuje, že nejvíce zaměstnanců z ciziny je v hlavním městě Praze, důvody již byly vysvětleny výše.



Obr. 4: Zaměstnanost cizinců v regionech

Zdroj: Cizinci v ČR [online] Český statistický úřad, 2012 [vid. 2013-04-27]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/tab/CB00457FC0>

Tab. 2: Zaměstnaní cizinci v ČR podle jednotlivých krajů k 31. 12. 2011

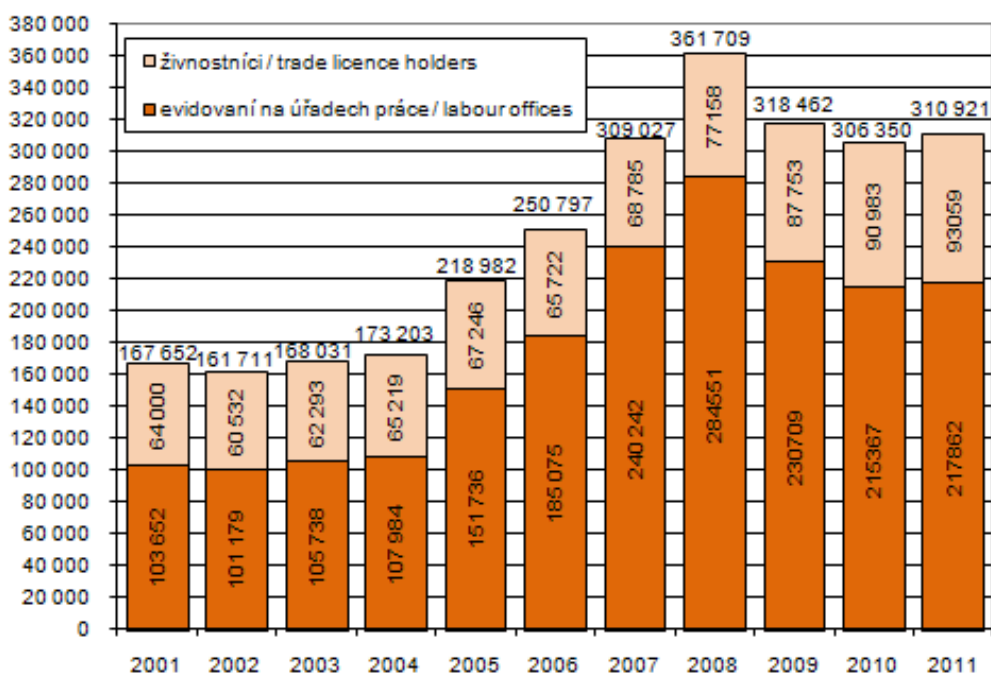
ČR, kraje <i>CR, regions</i>	Bydlící cizinci celkem <i>Residing foreigners, total</i>	Zaměstnaní cizinci <i>Employed foreigners</i>	v tom		v tom			
			ze zemí EU 27 <i>From the EU27</i>	z ostatních zemí <i>From other countries</i>	evidovaní na úřadech práce <i>Registered by labour offices</i>		s platným živnostenským oprávněním <i>Holding valid trade licence</i>	
					celkem <i>Total</i>	ženy <i>Females</i>	celkem <i>Total</i>	ženy <i>Females</i>
Česká republika <i>Czech Republic</i>	434 153	310 921	174 279	136 642	217 862	76 510	93 059	28 828
Hl. m. Praha	160 783	110 555	58 236	52 319	82 118	32 076	28 437	9 987
Středočeský	57 522	42 543	26 536	16 007	31 420	9 724	11 123	3 271
Jihočeský	14 894	10 814	5 452	5 362	7 087	2 645	3 727	1 162
Plzeňský	23 884	20 815	11 718	9 097	13 304	5 152	7 511	2 586
Karlovarský	19 411	9 498	2 393	7 105	3 759	1 953	5 739	2 125
Ústecký	30 607	14 374	4 758	9 616	6 834	2 236	7 540	2 108
Liberecký	16 660	11 587	6 166	5 421	8 159	3 621	3 428	1 002
Královéhradecký	14 078	11 559	6 962	4 597	8 270	2 621	3 289	897
Pardubický	11 495	11 258	5 907	5 351	8 648	3 159	2 610	705
Vysočina	7 873	5 809	3 013	2 796	3 717	1 211	2 092	607
Jihomoravský	36 386	29 207	18 156	11 051	20 205	6 732	9 002	2 430
Olomoucký	9 765	6 043	3 808	2 235	3 874	937	2 169	543
Zlínský	8 009	7 431	5 628	1 803	5 450	1 735	1 981	413
Moravskoslezský	22 786	19 428	15 546	3 882	15 017	2 708	4 411	992

Zdroj: Zaměstnaní cizinci v ČR podle krajů k 31. 12. 2011 [online] Krajská správa ČSÚ v Liberci [vid. 2013-04-27] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/511011-12-r_2012-09

Také v případě krajů se pak nejčastěji cizinci, ať už podnikající na živnostenské oprávnění nebo jako zaměstnanci, nacházejí v samotném hlavním městě Praze. To je dáno největším počtem pracovních i podnikatelských příležitostí, které Praha nabízí. Žádným překvapením pak není, že co se týče zaměstnanosti cizinců, ať už evidovaných na úřadech práce nebo s platným živnostenským oprávněním, nejméně cizinců je v krajích s obecně velkou nezaměstnaností. Nejčastěji jsou těmito kraji pak kraj Vysočina, Zlínský kraj a Olomoucký kraj.

9.1.2 Z hlediska postavení v zaměstnání

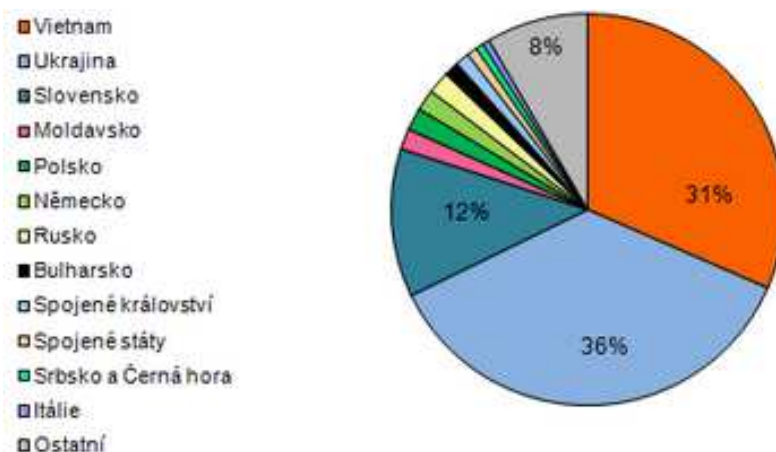
Navíc po r. 1999, kdy došlo ke změnám legislativy, se zvyšoval počet cizinců s živnostenským oprávněním. Bylo mnohem jednodušší se pro cizince dostat na trh práce v ČR jako OSVČ než podstupovat složité procedury získávání povolení a přicházet na český trh práce jako zaměstnanci. Vývoj počtu zaměstnaných cizinců dle postavení na trhu práce ukazuje následující obrázek. Lze z něj také dobře vyčíst, že po vstupu ČR do EU prudce stoupla zaměstnanost cizinců, kteří jsou evidováni na úřadech práce. Ještě před vstupem do EU se počet cizinců evidovaných na úřadech práce pohyboval kolem 100 tisíc. Následující rok po vstupu do Evropské unie se počet evidovaných cizinců na úřadě práce zvýšil o skoro 50 tisíc. Největší počet evidovaných cizinců bylo pak v roce 2008, kdy bylo evidováno v ČR celých 284 551 osob.



Obr. 5: Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v ČR

Zdroj: Cizinci: Zaměstnanost [online]. Český statistický úřad, 2013 [vid. 2013-04-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost

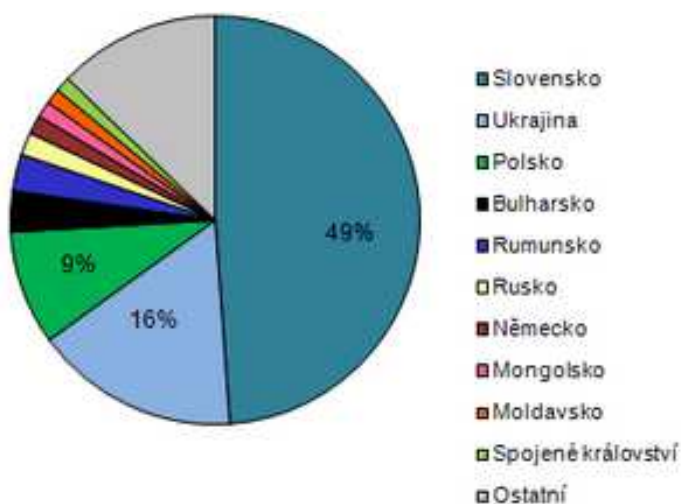
Živnostenské oprávnění pak nejčastěji na území ČR provozují Ukrajinci a Vietnamci, ti společně dohromady tvoří více jak 50 % z celkového počtu cizinců s živnostenským oprávněním. Dobře tuto situaci znázorňuje obrázek č. 6 na následující straně.



Obr. 6: Cizinci s živnostenským oprávněním k 31. 12. 2011

Zdroj: Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje [online]. Český statistický úřad [vid. 2013-05-01]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/C900558ABD>

Co se týče cizinců evidovaných na úřadech práce, pak nejčastěji z celkového počtu, jsou to občané Slovenské republiky. Tvoří skoro 50 % evidovaných cizinců na úřadech práce. Nezanedbatelnou část pak tvoří také občané Ukrajiny a Polska. Situaci nejčastěji evidovaných cizinců ukazuje přehledně následující obrázek.



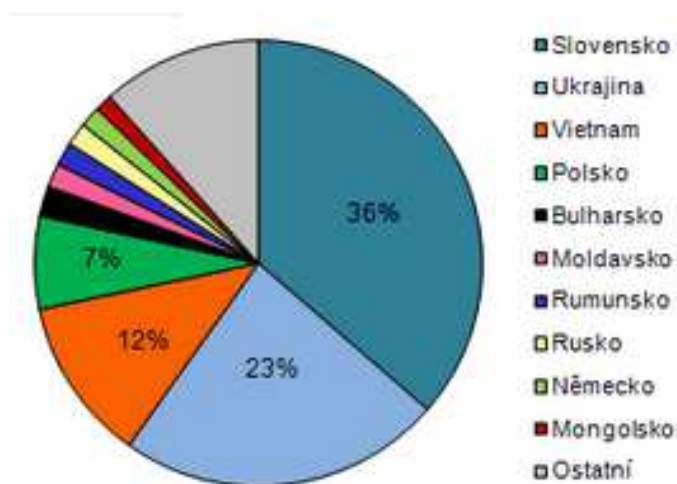
Obr. 7: Cizinci evidovaní úřady práce k 31. 12. 2011

Zdroj: Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje [online]. Český statistický úřad [vid. 2013-05-01]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/C900558ABD>

Nejčastěji jsou cizinci z těchto zemí zaměstnáni jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, obsluha strojů a zařízení, různí řemeslníci a opraváři.

9.1.3 Z hlediska státního občanství

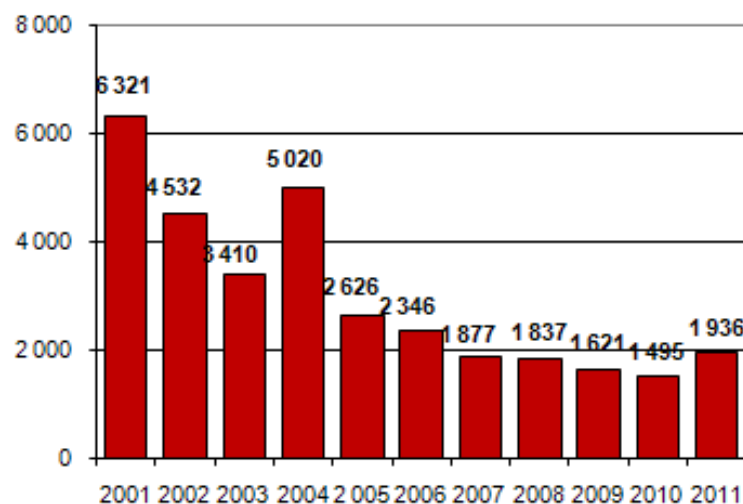
Jak bylo řečeno, nejpočetnější skupinou, která žije na území České republiky, je skupina státních příslušníků Ukrajiny. Vzhledem k tomu, že však Česká republika sdílí jednu ze 4 hranic se Slovenskou republikou, s kterou také vždy existovaly dohody o vzájemném zaměstnávání občanů, obrázek níže dobře ukazuje, že občané Slovenské republiky jsou v celkové zaměstnanosti občanů cizí státní příslušnosti nejpočetnější.



Obr. 8: 10 nejčetnějších zemí podílejících se na zaměstnanosti cizinců k 31. 12. 2011

Zdroj: Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje [online]. Český statistický úřad [vid. 2013-05-01]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/C900558ABD>

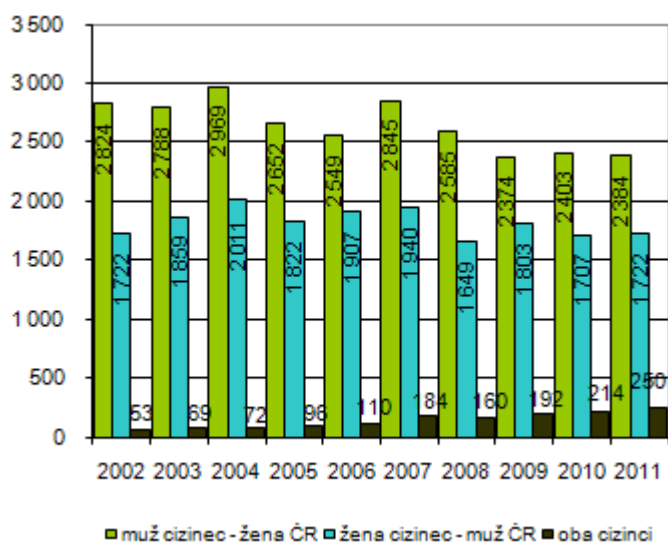
Cizinci z těchto zemí se také často snaží získat státní občanství ČR. Během roku 2011 získalo celých 16 % Slovenských občanů státní občanství ČR. Nejvíce nabytých státních občanství ČR bylo pak v roce 2004. Nabývání státního občanství ČR má však během let spíše stagnující tendenci, jak lze vidět na následujícím obrázku na straně 80.



Obr. 9: Státní občanství ČR nabytá v letech 2001-2011

Zdroj: Cizinci: Nabývání státního občanství ČR [online]. Český statistický úřad [vid. 2013-05-2]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_nabyvani_obcanstvi

Zajímavostí jsou pak sňatky cizinců, kteří se na našem území berou. Nejčastěji jsou to pak muži – cizinci, kteří si berou českou ženu. Případů sňatků, kdy jak muž, tak žena jsou cizinci na území České republiky, je minimum. Sňatky cizinců pak pro zajímavost ukazuje následující obrázek.



Obr. 10: Sňatky cizinců na území ČR

Zdroj: Cizinci: Demografické události cizinců. [online]. Český statistický úřad. [vid. 2013-05-2]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_demogr_udalosti

9.2 Zaměstnávání cizinců v Libereckém kraji

Liberecký kraj patří mezi kraje, které jsou atraktivní pro cizince. Ať už tím, že je kraj situován blízko hlavního města ČR, nebo také tím, že kraj je euroregionem tří hraničních oblastí, které se nachází na území stýkání se hranic ČR, a tak je region snadno dostupným jak pro německé, tak polské obyvatele Euroregionu Nissa, a především polští občané hrají často prim v zaměstnávání cizinců v tomto kraji.

9.2.1 Charakteristika kraje

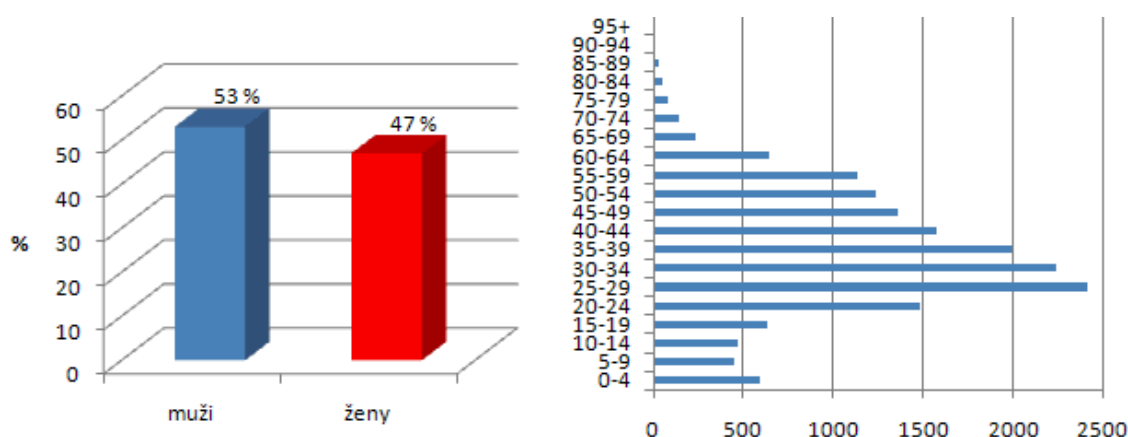
Liberecký kraj je tvořen 4 okresy a jeho administrativní členění ukazuje obrázek č. 11 na straně 82. Má pouze 3 163 km² a tvoří tak jen 4 % území ČR. Rozprostírá se na severu České republiky a zajímavý je jak z přírodovědeckého hlediska, tak pro svou bohatou kulturně historickou tradici. Ke konci roku 2012 měl kraj celkem 438 594 obyvatel, což je pouze 4,2 % z počtu obyvatel ČR. Průměrná hustota obyvatel v kraji je pak 138,6 obyvatel na km². To pak převyšuje republikový průměr. Nejvyšší koncentrace obyvatel a tím také i zahraničních občanů je samozřejmě v okresech Jablonec nad Nisou a Liberec.

Hlavním centrem kraje je pak město Liberec se svými 102 113 obyvateli. Populační vývoj se však nijak neliší od ostatních krajů, ale oproti průměru republiky má nepatrně mladší věkovou strukturu. Co se týče uplatnění zaměstnání, pak liberecký kraj má především průmyslový charakter. Dříve měl dominantní postavení také textilní průmysl, ale ten jej již ztratil a hospodářská recese se objevila také v tradičních průmyslech skla a bižuterie. Důležitým oborem poskytujícím mnoho pracovních příležitostí je také zpracovatelský průmysl zaměřený na výrobu automobilů a plastových výrobků. Neméně důležitým je také cestovní ruch, který přivádí každoročně do tohoto kraje mnoho cizinců. Cizinci pak často také pracují na pozicích učitelů jazyka. V kraji se nachází také silné zastoupení středních

uměleckých škol a to především školy sklářské a bižuterní. Vysoké školy jsou pak zastoupeny Technickou univerzitou v Liberci.¹¹⁴

9.2.2 Cizinci na trhu práce kraje

Podíl cizinců a jejich věková struktura v Libereckém kraji je ukázána na následujících obrázcích. Z nich lze vzít v úvahu, že pokud má zaměstnavatel Libereckého kraje v úmyslu zaměstnávat cizince, pak by měl mít na mysli, že nejčastěji žijí v Libereckém kraji cizinci v produktivním věku, čemuž by měla také odpovídat nabídka volných pracovních míst.



Obr. 11: Podíl cizinců dle pohlaví a věku v Libereckém kraji v roce 2010

Zdroj: Cizinci: Přehledy – Liberecký kraj [online]. Český statistický úřad [vid. 2013-05-3]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/40002FEE55>

V případě, že zaměstnavatel tedy předem ohlásí a projedná s úřadem práce v Liberci záměr zaměstnávat cizince, včetně nahlášení požadovaného počtu cizinců, druhu práce, kterou by měli vykonávat, a místa a doby výkonu práce, může zaměstnavatel získat na nová pracovní místa, která nelze obsadit jinak, cizince.

Krajská pobočka Úřadu práce pak vydává povolení k zaměstnání cizinci s ohledem na stupeň požadované kvalifikace pro zaměstnání, a to na dobu maximální platnosti takto:

¹¹⁴ *Charakteristika kraje* [online]. Český statistický úřad, 2013. [vid. 2013-05-04] Dostupné z: http://notes.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

- 6 měsíců při nižší úrovni kvalifikace, než je středoškolské vzdělání s maturitou,
- 12 měsíců při min. ukončeném středoškolském vzdělání s maturitou,
- 24 měsíců při min. ukončeném vysokoškolském či vyšším odborném vzdělání.¹¹⁵

Vzhledem tedy ke zpřísnění podmínek ohledně vydávání a prodlužování pracovního povolení, ke kterým došlo novelou zákona o zaměstnanosti s účinností od 1.1.2011, klesl také počet cizinců s pracovním povolením. Zároveň však narostl počet cizinců z třetích zemí, kteří žádné povolení k zaměstnání nepotřebují, a mají volný pohyb na trhu práce. Jedná se především o ty cizince, kteří již mají trvalý pobyt na území ČR a tím i tedy volný pohyb na trhu práce. Zpřísněním podmínek došlo k tomu, že si cizinci mnohem více začali žádat o trvalé pobyty, případně o sloučení rodiny.¹¹⁶ Meziroční vývoj počtu zaměstnaných cizinců lze vidět v následující tabulce.

Tab. 3: Meziroční vývoj počtu zaměstnaných cizinců v Libereckém kraji

Zaměstnaní cizinci	stav k		
	31. 12. 2010	31. 12. 2011	31. 12. 2012
Zaměstnaní s pracovním povolením	1 821	1 477	1 022
Informace o zaměstnání podle §98 písm. a) až r)	992	1 162	1 865
Občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska	5 062	5 497	5 727
Celkem	7 875	8 136	8 594

Vlastní zpracování. Zdroj: Statistiky o situaci na trhu práce v Libereckém kraji [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Cizinci s pracovním povolením

Z tabulky lze vidět, že se opravdu postupně snižuje počet cizinců s pracovním povolením. Ke konci roku bylo ještě 1 821 cizinců zaměstnáno na pracovní povolení, ke konci roku 2012 již pouze 1 022 cizinců. Při rozhodování o vydání či prodloužení pracovního povolení

¹¹⁵ Čl. I, odst. 2, Směrnice generálního ředitele č.19/2012, Úřad práce ČR

¹¹⁶ MALKOVSKÝ, P. *Analýza trhu práce v Libereckém kraji za rok 2011* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

se přihlíží nejenom k situaci na trhu práce, ale zvažuje se také osobní situace cizince a mnohdy se také provádí výběrové řízení pro zaměstnavatele. Zároveň se také musí dodržet zákonné podmínky o hlášení nových volných míst, na které zaměstnavatel zvažuje přijmout cizince. Teprve po uplynutí lhůty, která je většinou minimálně jeden měsíc, a neobsazení místa uchazečem z ČR, může dojít k vydání povolení k zaměstnání cizince.¹¹⁷

Úbytek cizích pracovníků s povolením k zaměstnání, který lze vyčíst z tabulky č. 3, lze především přičíst jak postupu při povolování práce, tak stále převládající krizi, v ní se obecně snižuje poptávka po pracovnících, a také stížení získávání pracovního povolení, která při maximální délce vydávání na 6 měsíců při nižší kvalifikaci pracovníka, zvyšuje nejen náklady na získávání povolení k zaměstnání, ale také náklady k pobytu a tím tak nutí cizince žádat si o trvalý pobyt.

Jak říká pan Ing. Lubomír Záleský z Úřadu práce v Liberci „*Paradoxně je to pro ně výhodou. Pokud přijdou o práci, ženou se do evidence a mohou si požádat o státní podporu, případně také sociální dávky. Tím za ně platí stát. Zkrácením délky vydávání povolení k zaměstnávání a prodloužení povolení, které nařizuje Směrnice č. 19/2012, je tak vlastně stát sám proti sobě. Nikdo se již důsledky změn vydávání a prodlužování povolení nezabývá. Dopady jsou tak zcela opačné.*“¹¹⁸ Přesný počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti pak ukazuje tabulka níže.

Tab. 4: Nezaměstnanost zahraničních občanů v březnu 2013

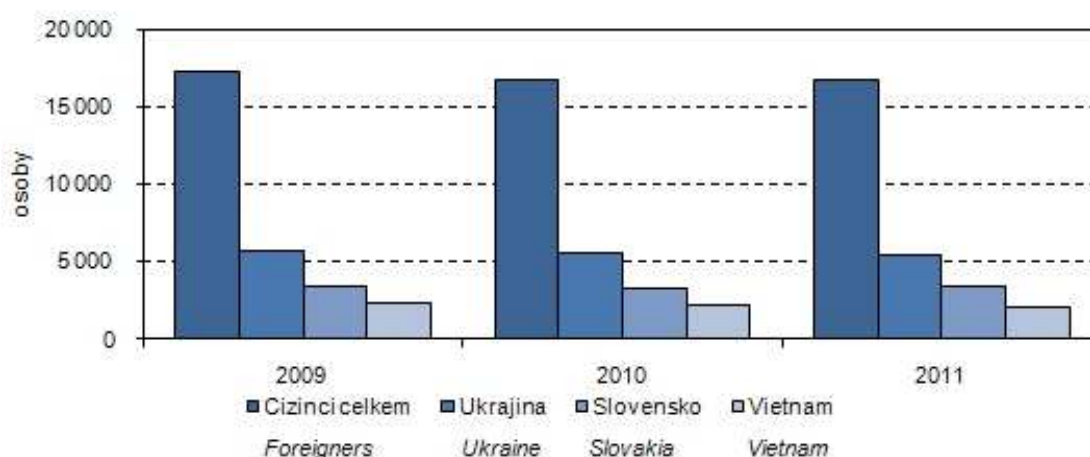
Uchazeči z řad občanů EU/EHP a Švýcarska	417
Z toho má nárok na podporu	117
Uchazeči z řad občanů třetích zemí	281
Z toho má nárok na podporu	73

Vlastní zpracování dle interních materiálů Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky v Liberci

¹¹⁷ MALKOVSKÝ, P. *Analýza trhu práce v Libereckém kraji za rok 2011* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

¹¹⁸ Ing. Lubomír Záleský, vedoucí odboru trhu práce. Úřad práce v Liberci

Z profesního hlediska jsou pak mezi pracujícím cizinci v Libereckém kraji zaměstnávání především kvalifikovaní řemeslníci, dělníci lesní, montážní, zemědělní a stavební. Velmi malý podíl z počtu povolení pak představují výše postavení zaměstnanci, jako např. manažeři a řídící pracovníci či případně umělci nebo učitelé jazyků. Nejpočetnější skupinou cizinců, která se vyskytuje jak v tomto kraji, tak v celé ČR, jsou pak Ukrajinci.¹¹⁹ Jejich zastoupení v Libereckém kraji společně s dalšími nejpočetnějšími skupinami cizinců ukazuje následující obrázek.



Obr. 12: Nejpočetnější skupiny cizinců v Libereckém kraji v letech 2009-2011

Zdroj: Cizinci v Libereckém kraji v letech 2009-2011 [online]. Krajská správa ČSÚ v Liberci. [vid. 2013-05-05] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FD4D2/\\$File/51101112g04.jpg](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FD4D2/$File/51101112g04.jpg)

Co se týče vydání povolení k zaměstnání za rok 2012, pak jich celkem bylo nově vydáno 248 a prodlouženo celkem 769. Oproti tomu zamítnutých žádostí o povolení k zaměstnání bylo pouze 28 a k tomu 2 zamítnuté žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání. Během prvního čtvrtletí roku 2013 pak bylo ohlášeno nových volných pracovních míst s úmyslem zaměstnávat cizince celkem 19. Doporučených oznámení, která byla vydána na pracovní místa určená pro cizince v souvislosti s řízením o vydání povolení k zaměstnání pak bylo

¹¹⁹ Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013 [online]. Integrovaný portál MPSV [vid. 2013-05-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky/zprava_2012-ver.pdf

celkem 77. Úspěšně umístěných uchazečů o zaměstnání na tato místa, která jim byla doporučena Úřadem práce na základě doporučeného oznámení, byli pak pouzí 2.¹²⁰

Zelené a modré karty

Co se týče zelených karet, které jsou kartami duálními a obsahují v sobě jak povolení k zaměstnání, tak také povolení k pobytu, jak již bylo uvedeno výše, u nich bylo evidováno a hlášeno ke konci roku 2011 celkem 30 volných míst a ke konci roku 2012 pak 17 volných míst. Jednalo se především o lékaře, jazykové lektory, výzkumné pracovníky a módního návrháře. Modré karty, jež jsou určeny pro cizince s vyšší kvalifikací, po které je v ČR poptávka a u nichž je požadováno alespoň vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské, s podmínkou trvání studia alespoň 3 roky, jsou také duálním povolením jak k pobytu, tak k zaměstnání. Jsou však již určeny pouze pro cizince ze třetích zemí. Ke konci roku 2011 byla nabízena celkem 2 místa s požadavkem na modrou kartu a ke konci roku 2012 tomu bylo taktéž.¹²¹

Lze pak předpokládat, že nejvíce bude evidováno a zaměstnáno cizinců přímo v okrese Liberec. Názorně to pak dokazuje tabulka č. 5 na následující straně 87. Jen v samotném Liberci bylo k 31. 12. 2011 zaměstnáno více než 6 tisíc cizinců a z toho bylo evidováno na úřadě práce více než 5 tisíc. Oproti tomu v České Lípě nebo Jablonci nad Nisou to bylo poté pouze okolo 1 000 zaměstnaných cizinců.

¹²⁰ Interní záznamy Úřadu práce v Liberci

¹²¹ *Zprávy o situaci na trhu práce* [online]. Integrovaný portál MPSV [vid. 2013-05-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Tab. 5: Cizinci v okresech Libereckého kraje k 31. 12. 2011

Kraj, okresy <i>Region, districts</i>	Zaměstnaní cizinci <i>Employed foreigners</i>	v tom	
		evidovaní na úřadech práce <i>Registered by labour offices</i>	s platným živnostenským oprávněním <i>Holding valid trade licence</i>
Česká Lípa	1 609	980	629
Jablonec nad Nisou	1 905	1 051	854
Liberec	6 782	5 241	1 541
Semily	1 291	887	404
Liberecký kraj	11 587	8 159	3 428

Vlastní zpracování. Zdroj: Zaměstnaní cizinci podle okresů k 31. 12. 2011 [online]. Krajská správa ČSÚ v Liberci. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/511011-12-r_2012-09

9.3 Problémy cizinců na trhu práce v ČR

Jak Liberecký kraj, tak také celá ČR, řeší stejné problémy v oblasti zaměstnanosti cizinců na trhu práce. Převážně se jedná o problémy informovanosti cizinců a zaměstnavatelů o možnostech pobytu a zaměstnávání na území ČR. Problémem však je také jazyková bariéra.

Obecně lze říci, že cizinci jsou součástí trhu práce každého jednotlivého státu. Česká republika je však v oblasti politiky, co se týče zaměstnávání cizinců, a to pak především cizinců ze třetích zemí, velice striktní. Cizinci ze třetích zemí tak musí překonávat mnoho překážek. Naopak občané EU nemají v podstatě žádné administrativní překážky a podmínky, které by jim v oblasti zaměstnávání ve státech EU byli kladeny. Vzhledem k tomu, že jsou de facto považováni v oblasti zaměstnávání jako občané ČR, problematickými se jeví hlavně překážky, které absolvují občané třetích zemí.

Tyto překážky měl vyřešit především projekt zelených karet, jehož princip a podmínky byly vysvětleny výše. Jeho hlavním úkolem je zjednodušit přístup cizinců na trh práce v ČR. Bohužel k abstinenci vyhodnocovacích dat projektu není stále možné říci, zda zelené karty tento úkol splnily. Vzhledem ke statistickým údajům, které zveřejňují úřady práce ve spolupráci s Ministerstvem vnitra a také dle slov pana Ing. Lubomíra Záleského, jsou úřady ohledně zelených karet prozatím skeptičtí. To vyplývá také z toho, že úřady práce nemají o projektu zelených karet dostatečné informace. Sám pan Záleský pak vidí také problém v kontrole držitelů zelených karet. Podmínkou držitele je sice se ohlásit do tří dnů

na oddělení Cizinecké policie v příslušném místě bydliště, ale problém nastává, pokud to neudělá a nenastoupí ani do práce. Těžko se pak dohledává. Navíc vydání zelené karty je spojeno pouze s jedním konkrétním pracovním místem a ve své podstatě tak značně omezuje kariérní růst cizince. Chce-li cizinec získat lepší pracovní pozici, musí projít celou procedurou získání zelené karty od začátku. K tomu získání a vydání zelené karty není pro cizince zárukou, že získá dané pracovní místo. Zelená karta se tak vzhledem k finanční i administrativní náročnosti nejeví pro cizince příliš vhodná, a ti dávají radši přednost klasickému povolení k zaměstnání.

Samotným problémem v zaměstnávání cizinců je také jazyková bariéra a informovanost, ať už na straně cizince nebo zaměstnavatele. Jazyková bariéra se však projevuje nejen v informovanosti cizinců o podmínkách pobytu a práce, ale také o kultuře samotné ČR. Jistým řešením by pak bylo dostatečné množství informačních materiálů již na zastupitelských úřadech ČR v zemích, z kterých přichází na území ČR nejvíce pracovníků. Tyto materiály by pomohly překonat cizinci případné velké problémy s odlišnou kulturou a usnadnily by také jeho integraci do české společnosti. Také podmínka absolvování zkoušky z českého jazyka při žádosti o trvalý pobyt není zrovna nejjednodušší, již z hlediska, že český jazyk patří sám o sobě k poměrně těžkým jazykům. Tím že tuto zkoušku platí stát pouze jednou a další pokusy si hradí cizinec sám, náklady jsou tak pro cizince velmi zatěžující. Proto by v rámci snahy o integraci cizince bylo vhodné pořádat více kurzů českého jazyka, které by umožnily cizinci dosáhnout v testech lepších výsledků.

Největším problémem cizinců a zaměstnavatelů, kteří mají zájem uvolnit svá pracovní místa pro cizince, je pak legislativa ČR. Nastavený systém od udělování víz, povolení k pobytu a k zaměstnání, až po účast na sociálním a zdravotním pojištění, není ve své stávající podobě vyhovující. Současná právní úprava se vyznačuje značnou represí vůči zaměstnávání cizinců. Cizinci často řeší mnoho administrativních překážek a často velice dlouho čekají na vyřízení jakékoliv žádosti. Sám cizinecký zákon také neřeší integraci cizinců. Naopak klade spoustu formálních požadavků na cizince, kdežto státním orgánům pak dává velký prostor pro rozhodnutí. Také povolení k zaměstnání a dlouhodobé vízum, které se vydává a také prodlužuje dle podmínek již výše zmíněných, zatěžuje nejen cizince, tak ale také administrativu cizinecké policie a dalších orgánů státní správy. Často to tak znamená pro

cizince po obdržení povolení k zaměstnání znovu shánět veškeré požadované dokumenty a začít veškeré papírování nanovo. Navíc za každé podání musí cizinec zaplatit a to zatěžuje jeho finanční účet. Často tak volí raději žádost o trvalý pobyt, který je pro něj zároveň paradoxně výhodnější, ale více pak zatěžuje stát, který za cizince v evidenci musí platit.

Cizinec se mnohdy dostává i na hranici zákona. Legislativa například vůbec neřeší možnost zlegalizování pobytu a výkonu zaměstnání nelegální migranta na území ČR. Nezabývá se zefektivněním současného systému vydávání povolení k zaměstnání. Místo toho neustále probíhají kontrolní činnosti nelegálního zaměstnávání. To je samozřejmě důležité, ale nelegální zaměstnávání je také umožňováno zaměstnavateli, kteří mají problémy s obsazováním pracovních míst a nejsou často dostatečně informováni. Žádoucím by tedy bylo vzdělávat a podávat komplexní informace o zaměstnávání cizinců, také zaměstnavatelům. Tak aby měli dostatek informací o této problematice. Samozřejmostí by pak bylo v boji proti nelegálnímu zaměstnávání motivovat zaměstnavatele k legálnímu zaměstnávání cizinců a odstraňovat administrativní překážky v zaměstnávání cizinců. To pak hlavně stanovením jasných a přehledných pravidel, která by se ustanovila a neustále neměnila.

Nakonec ani v případě, že se cizinec rozhodne na území ČR dlouhodobě pracovat či případně usídlit, není to pro něj lehké rozhodnutí. Řada faktorů je velmi důležitá, ale především důležitým je faktor rodiny. Nelze pochybovat, že možnost přivést si partnera a případně děti, je pro každého jednou z priorit. Proto by se měla vláda snažit vytvořit takové podmínky, aby při svém požadavku získávat kvalifikované cizince, mu usnadnila příchod také jeho rodiny, čím by pak sám cizinec byl spokojenější a odváděl by lepší výkony.

10. Závěr

Zaměstnanci ze zahraničí, ať již občané EU nebo cizinci ze třetích zemí, jsou součástí trhu práce každého státu. Zároveň je pak toto téma politicky, ekonomicky i společensky neustále aktuální a velice citlivé.

Zaměstnávání cizinců se zdá z pohledu občanů EU/EHP a Švýcarska poměrně jednodušší a nepředstavuje pro Českou republiku takové administrativní zatížení jako zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Ze zpracování postupu zaměstnávání občanů třetích zemí vyplývá, že jejich situaci je mnohem komplikovanější, a to nejen časově, ale také je mnohem administrativně náročnější.

Na jedné straně má Česká republika zájem o kvalifikované pracovníky z těchto zemí, tak aby zaplnila mezery v odvětvích odborných profesí a oborech, kde nedostatečný zájem uchazečů z ČR o zaměstnání způsobuje dlouhodobou nezaměstnatelnost těchto pracovních pozic a tím je umožňuje prohlašovat jako volná pracovní místa pro cizince. Na druhé straně však staví jako důležitý cíl ochraňovat pracovní trh před přílivem cizinců. Ti jsou totiž mnohdy ochotnější pracovat za nižší mzdy, než čeští pracovníci, a často by tak mohli vytvářet nejenom konkurenci domácímu obyvatelstvu, ale také tlačit průměrnou mzdu dolů. Vzhledem k tomu, že povolení k zaměstnávání jsou však jednotlivě zkoumána a zvažována, a jak vyplývá z výše uvedených grafů, jejich vydávání má stagnující tendenci, tyto negativní jevy se nevyskytují tak často.

Cílem této práce bylo zpracovat postup zaměstnávání cizince u zaměstnavatele a dosáhnout co nejvíce uceleného zpracování problematiky zaměstnávání cizinců v České republice a stanovit odpovědnosti za jednotlivé kroky při zaměstnávání cizinců. Cílem bylo také zanalyzovat postavení cizinců v České republice a to hlavně na trhu práce. Součástí pak bylo také poukázat na problémy, s kterými se cizinci mající zájem pracovat a dlouhodobě se usazovat na území ČR, musí potýkat a navrhnout možná řešení, která by usnadnila přístup cizinců na trh práce v ČR.

Samotné téma zaměstnávání cizinců je však tak široké, a mohla by být ještě dále a více rozšířena problematika sociálního zabezpečení, daňového práva vzhledem k cizincům, ale to nebylo podstatou této práce, proto je tato problematika zmíněna pouze okrajově. Podstatou bylo porozumění především dvou klíčovým předpisům, a to zákonu o zaměstnanosti a zákonu o pobytu cizinců. V analýze zpracování postupu bylo vycházeno především z těchto dvou klíčových zákonů, ale také z ostatní dostupné legislativy, literatury a materiálů úřadů, především Ministerstva práce a sociálních věcí a také ze statistických údajů Českého statistického úřadu. Byly využity také interní informace Úřadu práce v Liberci.

Vzhledem k tomu, že je problematika zaměstnávání cizinců spjata také s vládní imigrační politikou, jejímž cílem je integrace cizinců na území ČR, měla by se politika zaměstnanosti zaměřit na vhodné sladění cílů a záměrů v oblasti zaměstnávání nejen vlastních občanů, ale také s cíly v oblasti zaměstnávání cizinců.

Seznam použité literatury

Odkaz na tištěné monografie:

BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ d o ciziny*. 2. aktualizované vyd. ANAG, 2006. 223 s. ISBN 80-7263-350-3.

Informační publikace pro cizince. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2011. 119 s. ISBN 978-80-7312-067-2.

KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2011*. Praha: Eurounion Praha, s.r.o., 2011. 607 s. ISBN 978-80-7317-088-2

Právní předpisy a mezivládní dohody upravující zaměstnávání cizinců na území České republiky. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. 66 s. ISBN 80-85529-71-8.

Právní předpisy:

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (tzv. vízový kodex)

Čl. I, odst. 2, Směrnice generálního ředitele č.19/2012, Úřad práce ČR

Odkaz na zdroje na internetu:

BARNETOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců (se zaměřením na veřejnou vysokou školu*. [online]. Olomouc, 2011 [vid. 2013-03-15]. Dostupné z:

http://www.psup.cz/centrum/upload/soubory/text_k_prednasce.pdf

Cizinci podle kraje, okresu a typu pobytu – k 30. 9. 2012 [online]. Ředitelství služby cizinecké policie MV ČR [vid. 2013-04-26]. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/0C0052BA0B/\\$File/c01t02.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/0C0052BA0B/$File/c01t02.pdf)

Cizinci v ČR podle oblasti, kraje a okresu, 1996-2011 [online]. Český statistický úřad [vid. 2013-04-26]. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/B90040818C/\\$File/c01r04.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/B90040818C/$File/c01r04.pdf)

Cizinci v ČR: Vietnamci u nás zakořenili [online]. Český statistický úřad, 2012 [vid. 2013-04-26]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/cizinci_v_cr_vietnamci_u_nas_zakorenili20120214

Daňová povinnost cizinců na území ČR [online]. Podnikání [vid. 2013-03-18]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Podnikani/Jak-to-tu-funguje/Justice,-pravni-prostredi/Danova-povinnost-cizincu-na-uzemi-CR>

Dávky [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [vid 2013-04-13]. Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/>

Druhy pracovních smluv [online]. Centrum pro integraci cizinců, o. s., 2012 [vid. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html#>

Charakteristika kraje [online]. Český statistický úřad, 2013. [vid. 2013-05-04] Dostupné z: http://notes.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

JAKEŠOVÁ, D. *Typy pracovních poměrů* [online]. Život a práce, 2010. [vid. 2013-02-28]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Zivot-a-prace/Sehnat-praci/Typy-pracovnich-pomeru>

Krátkodobý pobyt [online]. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2009 [vid. 2013-02-27]. Dostupné z: <http://cizinci.poradna-prava.cz/cizinci-3ti-zemi/kratkodoby-pobyt.html>

Kol. autorů. *Kurz základů pracovního práva* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2003. [vid. 2013-05-02]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/obsah.htm>

Legislativa [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2013 [vid. 2013-04-15]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/legislativa.htm>

MACHALA, O. *Zaměstnávání cizinců* [online]. Daně a právo v praxi 2005/8, 2005. [vid. 2013-03-18]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1394v1370-zamestnavani-cizincu/>

MALKOVSKÝ, P. *Analýza trhu práce v Libereckém kraji za rok 2011* [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-05-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Modré karty pro cizince v České republice [online]. Integrovaný portál MPSV, 2013 [vid. 2013-04-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje

Obecné informace [online]. Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2009 [vid. 2013-03-3]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/dlouhodob_e_vizum/obecne_informace.html

PASEKOVÁ, V. *Zelená a modrá karta* [online]. Práce a mzda 2011/1. [vid. 2013-03-23]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28824v36002-zelena-a-modra-karta/>

Pobyt cizinců na území České republiky [online]. Businessinfo.cz [vid. 2013-02-19]. Dostupné z: <http://businessinfo.cz/cs/clanky/pobyt-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-7498.html#!&chapter=1>

Pojistné na sociální zabezpečení [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [vid. 2013-03-17]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/>

Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-03-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

Práce v České republice [online]. EURES [vid. 2013-02-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/us!cz-zapp.pdf>

Právní předpisy [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-02-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/pravnipredpisy_zz

Příslušnost zaměstnavatelů k plnění úkolů při provádění důchodového pojištění [online]. Česká správa sociálního zabezpečení [vid. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/povinnosti/prislusnost-zamestnavatelu-k-plneni-ukolu-pri-provadeni-duchodoveho-pojisteni/prislusnost-zamestnavatelu-k-plneni-ukolu-pri-provadeni-duchodoveho-pojisteni.htm>

Sociální pojištění [online]. Měšec.cz [vid. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/dane/socialni-pojisteni/pruvodce/>

STÁDNÍK, J. *Oznamovací a evidenční povinnost zaměstnavatelů zaměstnávajících zaměstnance ze zahraničí* [online]. Práce a mzda 2010/11. [vid. 2013-03-17]. Dostupné z:

http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26921v35286-oznamovaci-a-evidencni-povinnost-zamestnavatele-zamestnavajic/?search_query=

STÁDNÍK, J. *Povolení k zaměstnání* [online]. Práce a mzda 2010/12 [vid. 2013-03-21].

Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28615v35766-povoleni-k-zamestnani/>

SUM, T. *Výklad pojmu právo Evropské unie* [online]. Epravo.cz, 2005 [vid. 2013-04-15].

Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>

Vízový kodex [online]. Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2010 [vid. 2013-03-1]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/vizovy_kodex/index.html

Vymezení základních pojmů [online]. Integrovaný portál MPSV, 2012 [vid. 2013-01-21].

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu

VYŠKOVSKÁ, M. *Stálá provozovna a základní koncept zdaňování cizinců v ČR* [online].

Justiční akademie, 2009. [vid. 2013-03-19]. Dostupné z:

http://www.peterkapartners.com/res/pdf/Stala_provozovna_a_zakl_koncept_zdan_ciz_CR-06052009.pdf

VYŠKOVSKÁ, M. *Zaměstnávání cizinců z pohledu daně z příjmů, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění* [online]. Daňový expert 2010/6, 2010 [vid. 2013-04-20]. Dostupné z:

http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d29562v36761-zamestnavani-cizincu-z-pohledu-dane-z-prijmu-socialniho/?search_query=vzor|obraz|pohled|model%20pod%C3%A1n%C3%AD

Zákony a právní normy [online]. Businesscenter.cz [vid. 2013-03-13]. Dostupné z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/>

Zelené karty pro cizince v České republice [online]. Integrovaný portál MPSV, 2013 [vid. 2013-03-25]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013 [online]. Integrovaný portál MPSV [vid. 2013-05-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky/zprava_2012-ver.pdf

Zprávy o situaci na trhu práce [online]. Integrovaný portál MPSV [vid. 2013-05-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

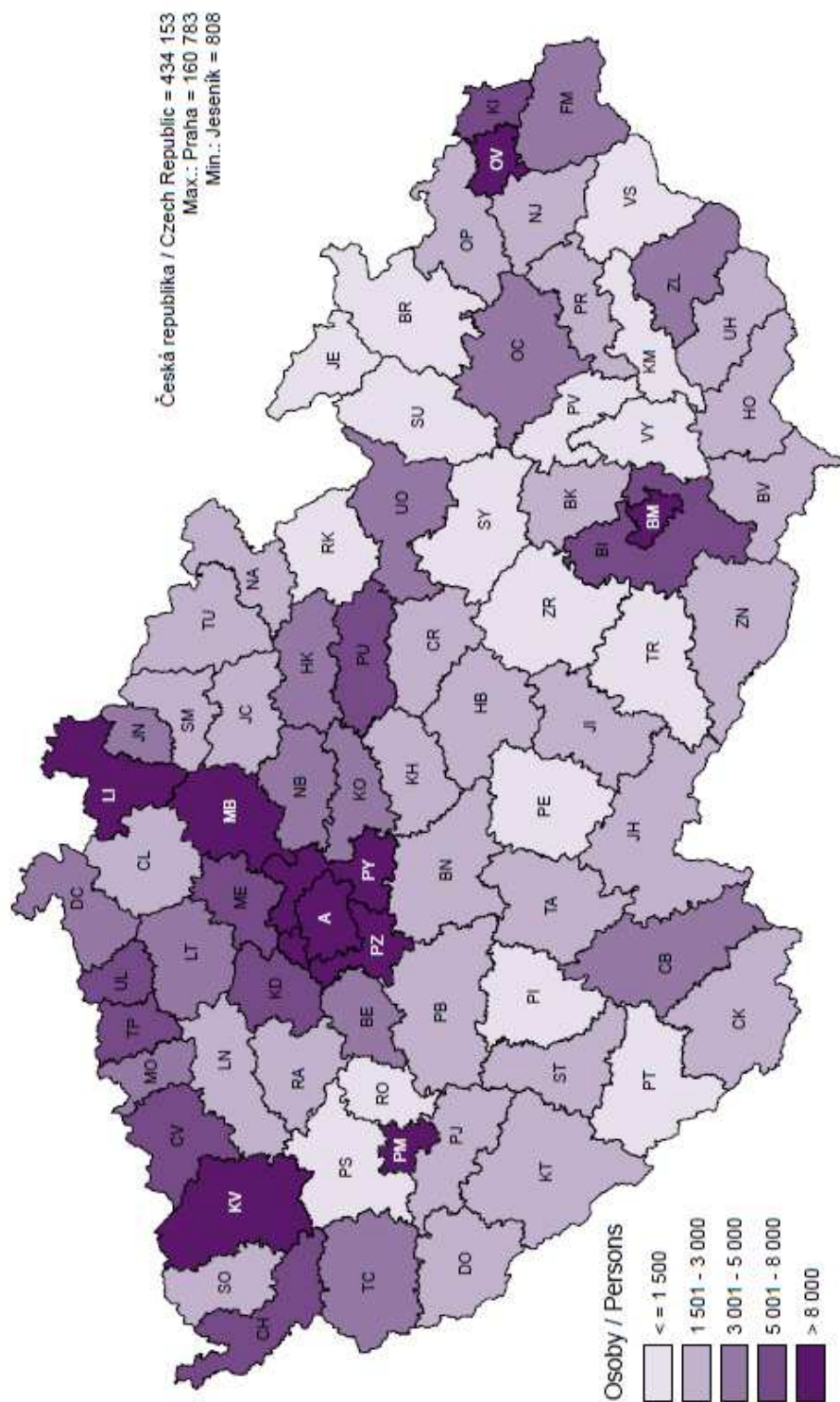
Ostatní literatura:

Interní záznamy Úřadu práce v Liberci

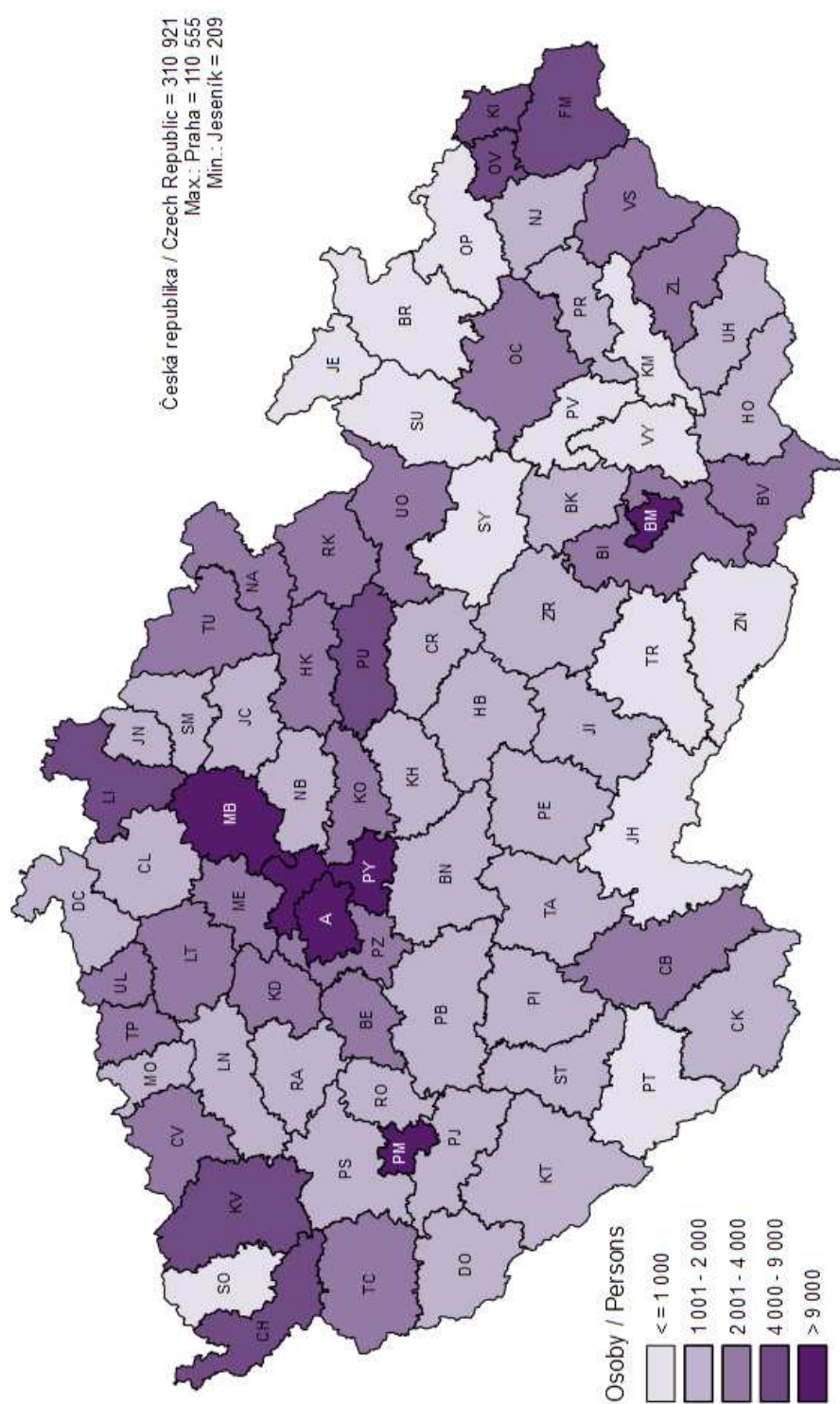
Seznam příloh

Příloha 1	Rozmístění cizinců na území ČR k 31. 12. 2011.....	I
Příloha 2	Počet pracujících cizinců celkem v ČR k 31. 12. 2011	II
Příloha 3	Cizinci s platným živnostenským listem k 31. 12. 2011.....	III
Příloha 4	Vývoj počtu cizinců s povolením k pobytu v ČR.....	IV

Příloha 1 Rozmístění cizinců na území ČR k 31. 12. 2011



Příloha 2 Počet pracujících cizinců celkem v ČR k 31. 12. 2011



Příloha 3 Cizinci s platným živnostenským listem k 31. 12. 2011

